

Adeline Tirola

NUORISOKODIN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMA VÄKIVALLAN UHKA TYÖSSÄ

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

2022



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Adeline Tirola
Työn nimi	Nuorisokodin työntekijöiden kokema väkivallan uhka työssä
Toimeksiantaja	Keskisuomalainen nuorisokoti
Vuosi	2022
Sivut	37 sivua, liitteitä 12 sivua
Työn ohjaaja(t)	Seija Nissinen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyö oli tutkimuksellinen työ, jonka tavoitteena oli tuottaa työelämäkumppanille tietoa nuorisokodin työntekijöiden kokemasta väkivallasta ja sen uhkasta viimeisen puolentoista vuoden ajalta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia väkivalta- ja uhkatilanteista sekä työturvallisuudesta. Tutkimusongelmana oli selvittää kuinka paljon työntekijät kokevat uhka- ja väkivaltatilanteita, minkälaista väkivallan uhka on ja mihin aikaan uhkaa koetaan.

Työelämäkumppanilla ei ollut konkreettista tietoa siitä, oliko vuoden 2020 aikana tehdyillä turvallisuustoimilla ollut työntekijöiden mielestä vaikutusta työturvallisuuteensa, joten tutkimuksessa selvitettiin myös työntekijöiden kokemuksia työturvallisuudesta.

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kvantitatiivisin menetelmin toteutettua kyselyä, joka toteutettiin sähköisesti ja anonymisti Webropol-työkalulla. Kyselylomakkeen linkki lähetettiin nuorisokodin johtajalle, joka jakoi sen työntekijöille.

Selvitystulosten perusteella jokainen kyselyyn vastannut työntekijä oli kokenut uhka- ja väkivaltatilanteita. Suurin osa vastaajista koki uhka- ja väkivaltatilanteita kuukausittain, yksi kolmasosa vastaajista vastasi kokeneensa niitä viikoittain. Eniten työntekijät olivat kohdanneet nimittelyä ja uhkaamista fyysisellä väkivallalla. Uhka- ja väkivaltatilanteita tapahtui eniten ilta-aikaan. Kolme neljäsosaa kyselyyn vastanneista kertoi, että aikaisemmat uhka- ja väkivaltatilanteet ovat vaikuttaneet heidän työskentelyynsä niin, että varautuminen ja tarkkuus erilaisissa tilanteissa on lisääntynyt, sekä työkaveria pyydetään avuksi aikaisempaa herkemmin.

Vastausten perusteella voidaan päätellä, että nuorisokodissa työskentelevät ihmiset joutuvat altistumaan työssään niin fyysiselle kuin henkiseen väkivallalle. Useimmat tilanteista ovat ennakoitavissa, mutta ei ehkäistävissä. Vastaajat toivat esiin, että ammattitaitoista henkilökuntaa ja koulutusta tulisi olla enemmän.

Asiasanat: väkivalta, nuoret, työturvallisuus, asiakasväkivalta

Degree title	Bachelor of Social Services
Author (authors)	Adeline Tirola
Thesis title	The threat of violence at work experienced by the children's home workers
Commissioned by	Central Finnish children's home
Time	2022
Pages	37 pages, 12 pages of appendices
Supervisor	Seija Nissinen

ABSTRACT

The aim of the thesis was to provide information about the violence and the threat of violence experienced by the employees of children's home in Central Finland during the last year and a half. The aim of the thesis was to find out about the experiences of employees in situations of violence and threats and about safety at work. The research problem was to find out how much, what kind and at what time the employees experience threatening and violent situations.

Quantitative methodology was used to collect the data. The survey was anonymous and was conducted electronically using the Webropol tool. The survey was answered by the staff of the youth shelter.

The results show that all respondents had experienced threatening and violent situations at work. Threat and violent situations occur on a monthly basis. The most frequent experiences are name-calling and threats of physical violence. Most of these incidents occurred in the evening.

The responses suggest that people working in youth shelters are exposed to both physical and psychological violence in the course of their work. Most of the situations were predictable, but not preventable. The respondents pointed out that there should be more professional staff and training.

Keywords: violence, youth, safety at work, customer violence

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	LASTENSUOJELU JA SIJAISHUOLTO	6
3	NUORTEN VÄKIVALTAINEN KÄYTTÄYTYMINEN.....	7
3.1	Yleistä väkivallasta	7
3.2	Nuorten väkivaltaisuus.....	7
3.3	Taustasyitä nuorten väkivaltaisuudelle	9
3.4	Nuorten väkivaltaisuus ilmiönä lastensuojelussa	11
4	TYÖTURVALLISUUS	12
4.1	Työturvallisuudesta lyhyesti	12
4.2	Asiakastyöväkivalta	12
5	TAVOITTEET, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	14
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	15
6.1	Tutkimusmenetelmä	15
6.2	Aineiston keruu	16
6.3	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	18
6.4	Aineiston analyysi	19
7	TUTKIMUSTULOKSET	19
7.1	Taustatiedot.....	20
7.2	Työntekijöiden kokemat uhka- ja väkivaltilanteet.....	21
7.3	Työntekijöiden kokema työturvallisuus	24
8	POHDINTAA.....	30
8.1	Tavoitteiden saavuttaminen	30
8.2	Selvityksen luotettavuuden arviointi.....	32
8.3	Opinnäytetyöprosessin arviointi	33
	LÄHTEET.....	35
	LIITTEET	

Liite 1. Webropol-kysely

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Tutkimuslupa

1 JOHDANTO

Olen kiinnittänyt huomiota useisiin uutisotsikoihin, joissa on tuotu esiin nuorten väkivaltaista käytöstä, jota ilmenee tänä päivänä yhä enemmän. Alaikäisten ja varsinkin alle 15-vuotiaiden tekemät rikokset ovat lisääntyneet viime vuosina Suomessa. Väkivalta alkaa olla nuorille jo arkipäivää. Tilastojen mukaan alle 15-vuotiaiden tekemät pahoinpitelyt ovat lisääntyneet vuodesta 2020 yli 23 prosenttia. Yli 15-vuotiaiden pahoinpitelyt kohdistuvat usein auktoriteetteihin, eli lastensuojeluyksiköissä ja kouluissa työskenteleviin työntekijöihin. (Mattila 2022.) Uutiset ovat huolestuttavia ja niiden pohjalta tämä opinnäytetyö sai alkunsa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kyselyn avulla nuorisokodin työntekijöiden kokemaa väkivallan uhkaa. Pyrin selvittämään kyselyn avulla uhka- ja väkivaltatilanteiden määrää, ajankohtaa ja taustatekijöitä, sekä työntekijöiden omia kokemuksia toimintatavoista koskien uhka- ja väkivaltatilanteita. Kyselyn tulosten perusteella nuorisokodin työntekijät saivat konkreettista tietoa siitä, kuinka paljon uhka- ja väkivaltatilanteita tällä hetkellä on ollut ja samalla he saivat tietoa siitä, onko viime vuoden kehittämisistä ollut apua tai hyötyä heidän arjessaan.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa työelämäkumppanille vuoden 2021 jälkeen tapahtuneista uhka- ja väkivaltatilanteista. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä keskisuomalaisen nuorisokodin kanssa, jonka nimeä ei tunnistamisriskin vuoksi julkaista. Nuorisokoti on kodinomainen sijaishuoltopaikka, jossa vastataan myös haastavimpiin asiakkuuksiin. Nuorisokodin tavoitteena on luoda turvallinen ja jäsennelty arki nuorelle. Nuorisokodissa työskentelee hieman alle 20 työntekijää.

Aihe on tällä hetkellä yleisesti nuorten kohdalla hyvin ajankohtainen, sillä nuorten pahoinvointi ja sen myötä ilmennyt väkivaltaisuus on lisääntynyt. Vastaan tuli blogi-kirjoitus, jossa tuntematon alakoululainen poika oli kertonut kirjoittajalle, että kouluissa on jatkuvasti väkivaltaa. Poika oli kertonut, että usein on yksi uhri ja useampi hyökkääjä. Väkivaltatilanteet tapahtuvat välitunnilla. (Poikien äiti 2022.) Väkivaltaisuus näkyy myös nuorisokodeissa, joissa asuu

hyvin erilaisista taustoista tulevia nuoria. Opinnäytetyön avulla haluttiin selvittää, kuinka nuorten väkivaltaisuus näyttäytyy sosiaalialalla työskenteleviä kohtaan ja siksi työelämäkumppaniksi valittiin nuorisokoti.

Kyseessä on määrällinen tutkimus, jonka tavoitteena on saada kattavaa tietoa työyhteisön tämänhetkisestä tilanteesta koskien uhka- ja väkivaltatilanteita. Nuorisokodissa asuvat nuoret ovat hyvin erilaisista taustoista ja he oireilevat kaikki omalla tavallaan. Joskus tilanteet voivat kärjistyä niin, että nuoren käytös muuttuu uhkaaviksi tai väkivaltaiseksi.

Omat lähtöolettamukseni tutkimukselle on se, että jokainen nuorisokodin työntekijä on kokenut työuransa aikana uhka- tai väkivaltatilanteita vähintään kerran. Oletan myös, että työntekijä jää tilanteen kanssa loppujen lopuksi melko yksin. Lähtöolettamukset perustuvat sosiaalisessa mediassa vastaan tullessiin uutisiin ja keskusteluihin. Viimeisin vastaan tullut uutinen käsitteli Helsingissä tapahtunutta uhkatilannetta, jossa 14-vuotias poika oli hyökännyt veitsi pysäytysssä lastensuojelulaitoksen työntekijää kohti. Paikalla oli ollut poliiseja, jotka olivat pysäyttäneet pojan etälamauttimella. Uutisessa tuodaan esille lastensuojelutyön vaarallisuutta. Uutisessa on haastateltu vastaanottolaitoksissa aikaisemmin työskennellyttä naista, joka kommentoi seuraavasti: ”Miksi menisin sinne enää ottamaan turpaan ja kuuntelemaan huorittelua?” (Kirsi, 2021.)

2 LASTENSUOJELU JA SIJAISHUOLTO

Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata jokaisen lapsen oikeus monipuoliseen ja tasapainoiseen kehitykseen, turvalliseen kasvuympäristöön ja erityiseen suojeluun. Päävastuu lapsen hyvinvoinnista on ensisijaisesti lapsen vanhemmilla ja muilla huoltajilla. Lastensuojelun tulee tukea vanhempia tai muita lapsen huoltajia lapsen huolenpidossa ja kasvatuksessa järjestämällä tarvittavia tukitoimia ja palveluja. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.) Lastensuojelu ei ole pelkästään lastensuojeluviranomaisten toimintaa, vaan se koskettaa myös muita viranomaisia ja kansalaisia. Monilla yhteiskunnallisilla päätöksillä on vaikutusta lasten ja nuorten elämään. Koko lapsen kasvuympäristö vaikuttaa vanhempien lisäksi lapsen kehitykseen. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2022.) Tarvittaessa lapsen huollon ja hoidon järjestämiseksi voidaan lapsi sijoittaa kodin ulkopuolelle (Lastensuojelulaki 1 § mom. 2.).

Sijaishuolto on osa julkista palvelujärjestelmää ja se on muodoltaan hyvin moninaista. Sijaishuoltopaikkoja voivat olla ammatilliset perhekodit ja perheet sekä lastensuojelulaitokset. Kun lapsi tai nuori tulee sijaishuoltopaikkaan, on ensimmäisenä tavoitteena turvata lapsen kasvuympäristö, sekä arvioida kokonaisvaltaisesti lapsen tämänhetkistä tilannetta. Arvioinnin pohjalta määritetään nuorelle henkilökohtaiset tavoitteet yhdessä moniammatillisen tiimin sekä perheen ja nuoren kanssa. Sijaishuollon tarkoituksena on myöskin keskittyä kuntouttavaan ja tavoitteelliseen toimintaan. Kun nuori muuttaa uuteen sijaishuoltopaikkaan, on tulovaiheessa tarkasteltava ja tunnusteltava lapsen ja nuoren tuntemuksia, kohdata erilaisia tunteenpurkauksia ja käydä keskusteluja. Erityisesti alkuvaiheessa tulisi olla hyvin kuulolla ja läsnä, jos nuori tarvitsee aikuista. (Enroos ym. 2016.)

3 NUORTEN VÄKIVALTAINEN KÄYTTÄYTYMINEN

3.1 Yleistä väkivallasta

Yleisesti väkivallalla tarkoitetaan mitä tahansa käyttäytymistä, mikä on hyökkäävää ja tarkoituksena on tietoisesti vahingoittaa toista ihmistä. Fyysistä väkivaltaa on voiman käyttäminen toiseen henkilöön tai ryhmään, kuten esimerkiksi potkiminen, lyöminen, iskeminen, ampuminen, työntäminen, tuuppiminen, läimäyttäminen, nipistely, sylkeminen, estäminen, raapiminen ja pureminen. Henkistä väkivaltaa on esimerkiksi fyysisellä väkivallalla uhkaaminen, sanallinen loukkaaminen, kiusaaminen, häirintä ja uhkailu. Fyysinen ja henkinen väkivalta voi aiheuttaa väkivaltaa kokeneelle fyysisen, henkisen tai seksuaalisen vamman ja se voi haitata sosiaalista ja henkistä kehitystä. (Rantaeskola ym. 2015.)

3.2 Nuorten väkivaltaisuus

Nuoruudessa tapahtuu paljon erilaisia asioita. Aivot kehittyvät paljon ja oma persoonallisuus ja seksuaali-identiteetti kehittyy, vanhemmista irtaudutaan ja lähennytään kavereiden kanssa. Nämä erilaiset vaiheet aiheuttavat hyvin erilaisia tunteita ja stressiä, joiden kanssa nuoret opettelevat elämää. Normaaliiin nuoruuteen kuuluu myös normien, rajojen ja aikuisten testailu. Onkin tärkeää erottaa nuoren oireilusta täysin normaali kehitykseen kuuluva kipuilu. Nuoruuteen sekä aikuisuuteen kuuluu myös erilaiset konfliktit. Konfliktit ovat

mielipiteen kertomisen, tunnetaitojen ja yhteistyön tekemisen harjoittelun paikkoja. Pitkittyneet tai vakavat konfliktit voivat tuoda mukanaan ikäviä seurauksia. (Turkka & Saarholm 2021.)

Nuori on emotionaalisesti ja kognitiivisesti vielä hyvin keskeneräinen ja se näyttäytyy mustavalkoisena ajatteluna, lyhytjänteisyytenä sekä intensiivisenä hetkessä elämisenä. Nuoruudessa tapahtuvilla hormonaalisilla ja fysiologisilla muutoksilla on yhteys ongelmakäyttäytymiseen. Nuoruudessa ongelmakäyttäytyminen voi olla yleistä, mutta samalla nuori on erittäin haavoittuva. Nuori elää hämmentyneenä, etsien itseään, eli persoonallisuuden kehitys on vasta muotoutumassa. Nuorena asioiden käsittely on puutteellista, jolloin ominainen tapa ristiriitojen ratkaisemiseksi on hyvin usein toiminta. (Huha 2021.)

Nurmen ym. (2014) mukaan nuoruus on mahdollisuuksien, haasteiden ja haavoittuvuuden aikaa. Joillekin nuorille kasaantuu ongelmia, jotka näkyvät joko ulkoisena häiriökäyttäytymisenä tai henkisenä pahoinvointina. Ulkosuuntautunut ongelmakäyttäytymistä on aggressiivisuus, rikollisuus ja käytöshäiriöt. Usein nämä kolme ongelmakäyttäytymistä kulkevat käsi kädessä, eli samat nuoret osoittavat näitä toimintoja. Aggressiivisuus näyttäytyy hyvin usein aluksi koulukiusaamisena ja myöhemmin tappeluihin osallistumisena sekä vakavana väkivaltaisuuksena. On tutkittu, että esimerkiksi 14-vuotiaana havaittu aggressiivisuus ennakoii 20-vuotiaana tehtyjä väkivaltarikoksia.

Koronaviruksen tuomana poikkeusaikana sosiaalinen media on hyvin keskeinen foorumi kohdata toisia nuoria, tutustua uusiin ihmisiin ja viettää aikaa. Nykyään konflikteja jaetaan ja käsitellään paljon sosiaalisessa mediassa. Valitettavasti myös kiusaaminen siirtyy hyvin usein sinne. Tämä näkyy mm. pahoinpitelyiden kuvaamisen jakamisena, uhkailuna ja haukkumisena, ulkopuolelle jättämisenä ja arkaluontoisten kuvien levittämisenä. Sosiaalisessa mediassa konfliktit voivat levitä hyvin nopeasti hyvin laajalle alueelle ja siitä saattaa seurata yksittäiselle nuorelle valtavalla joukolla nimittelyä, tappouhkauksia, kunnianloukkauksia ja herjauksia. Tämä luonnollisesti aiheuttaa nuorella häpeän, turvattomuuden ja stressin tunteita. (Turkka & Saarholm 2021.)

Usein konfliktin selvittämistä hidastaa se, että konfliktissa olleilla nuorilla ei ole luottamusta viranomaisiin, kuten lastensuojeluun, poliisiin tai kouluun. Luottamuksen puute vaikeuttaa tilanteeseen puuttumista. Hyvin tärkeäksi tekijäksi nousee luottamuksen rakentaminen nuoren ja viranomaisen välillä. Luottamuksen rakentaminen vaatii työntekijältä aikaa ja sitoutumista. (Turkka & Saarholm 2021.)

Vihan tunne tulee esiin yleensä silloin, kun olemme heikoimmillamme. Vihan taustalla voi olla pettymys, pelko yksin jäämisestä tai siitä, ettei tule kuulluksi. Kaiken raivon alla voi olla kaipuu ja toive siitä, että pääsisi yhteyteen toisten kanssa. Vihan tunteen tehtävänä on suojata. Suojata esimerkiksi silloin, kun ihminen tulee loukatuksi mm. ihmissuhteessa. Viha suojaa ihmistä särkymisen kokemukselta. (Turunen 2022.)

Ennaltaehkäisy on parasta psyykkisten häiriöiden hoitamista. Pitää tietää, millaiset piirteet nuoren käytöksessä on hälytysmerkkejä ja mihin täytyy kiinnittää erityisesti huomiota, jotta myöhempiä vaikeuksia voidaan ehkäistä. Jokaisella ihmisellä on voimavaroja ja suojaavia tekijöitä, mutta myös haavoittuvuutta ja haurautta. Esimerkiksi vanhempien riitaisa ero voi johtaa hyvin erilaisiin oireisiin, kuten alakuloisuuteen, raivokohtauksiin tai syömisvaikeuksiin. Nuorten antisosiaalinen käytöshäiriö on yleisimpiä syitä hakeutua hoitoon ja tutkimuksiin. Antisosiaalinen käytöshäiriö voi ilmetä monin eri tavoin, kuten mm. Auktoriteettien vastaisuutena ja yhteisön normien rikkomisena. (Sinkkonen 2021.)

3.3 Taustasyitä nuorten väkivaltaisuukselle

Väkivaltaisesti tai uhkaavasti käyttäytyvän henkilön taustalla voi olla hyvin erilaisia syitä ja taustatekijöitä. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja erilaiset elämäntilanteet altistavat väkivaltaiselle käyttäytymiselle. Väkivaltaisen käyttäytymisen saattaa laukaista esimerkiksi jokin vastoinkäyminen ja sen myötä tullut stressi ja turhautuminen. Väkivallan taustalla on usein monien haasteiden ja vaikeuksien kasautuminen. Osin yhteiskunnallisia taustatekijöitä ovat esimerkiksi työttömyys, taloudelliset vaikeudet, syrjäytyminen, mielenterveyshäiriöt ja ihmissuhdeongelmat. Väkivaltaista käyttäytymistä lisää myöskin päihteiden väärinkäyttö. (Rantaeskola ym. 2015.)

Väkivaltarikosten tekijöiden antisosiaalinen käytös on alkanut usein jo lapsuudessa ja pysyy aikuisuuteen saakka melko tasaisena. Lapsena he saavat usein käytöshäiriön diagnoosin ja myöhemmin persoonallisuushäiriön diagnoosin. He toimivat impulsiivisesti, tekevät huonoja päätöksiä ja ottavat tarpeettomia riskejä, eivätkä muutu, vaikka opettajat, omat vanhemmat ja mahdollisesti jopa oikeuslaitoskin kohdistavat heihin erilaisia rangaistus- ja seuraamustoimenpiteitä. Kun tunteiden hallinta on heikkoa, kynnyks aggressioon käyttämiseen on hyvin matala. Silloin kun nuori tekee päätöksen siitä, osallistuuko rikolliseen tekoon vai ei, pitää hänen pystyä arvioimaan teon seurauksia. (Sinkkonen 2021.)

Vuonna 2019 Maija Puska on tehnyt Jyväskylän Yliopistossa määrällisen tutkimuksen yhdeksäsluokkalaisten nuorten väkivaltaista rikoskäyttäytymistä selittävistä tekijöistä. Tutkimus on hyvin laaja ja kyselyyn on vastannut peräti 6061 nuorta. Tutkimuksen aineiston ovat keränneet Helsingin yliopiston tutkijat Matti Näsi ja Janne Kivivuori. Aineistoa on kerätty kyselyllä suomenkielisistä peruskouluista, yhdeksäsluokkalaisilta. Kysely on toteutettu verkkokyselynä, joka on täytetty koulussa oppitunnilla. Kysymys, johon tutkimuksessa etsitään vastausta, on: ”Millainen yhteys yksilöön, perheeseen ja vapaa-aikaan liittyvillä tekijöillä on nuorten väkivaltaiseen rikoskäyttäytymiseen.” Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on laaja, joka sisältää käsitteitä ja teorioita kriminologisesta ja yhteiskuntatieteellisestä tutkimuksesta. (Puska 2019, 33,48.)

Tutkimuksessa nousi esiin, että yksilöön liittyviä selittäjiä olivat sukupuoli, tutkiopetuksen saaminen edeltävän vuoden aikana, luokalle jääminen, itsekontrolli, koulumenestys, synnyinmaa ja kostonmyönteiset asenteet. Tutkimuksessa tuli ilmi, että kyselyyn vastanneista pojista 39% oli käyttänyt fyysistä väkivaltaa julkisella paikalla tai pahoinpidellyt jonkun. Kyselyyn vastanneista tytöistä puolestaan 11% oli tehnyt fyysistä väkivaltaa. (Puska 2019, 51.) Mikä saa erityisesti nuoret pojat käyttäytymään väkivaltaisesti toisia ihmisiä kohtaan?

Puskan (2019, 54-55.) tutkimuksessa tuli ilmi myös ajatuksia herättävä asia, että nuoret, jotka asuvat ydinperheessä, olivat käyttäneet vähiten fyysistä väkivaltaa. Puolestaan nuoret, jotka asuvat sijaisperheessä, sukulaisten luona tai muissa oloissa, olivat käyttäneet fyysistä väkivaltaa kaikista eniten. Myös-

kin ne nuoret, jotka ovat joutuneet viimeisen vuoden aikana ruumiillisen rangaistuksen kohteeksi, käyttäytyvät muita herkemmin väkivaltaisesti. Näitä nuoria vastaajista oli peräti 39%. Lasten ja nuorten kasvatuksen laadulla on ratkaiseva vaikutus lasten ja nuorten kehitykseen ja psykososiaaliseen sopeutumiseen, erityisesti niillä, joilla on ollut huonoa kohtelua ja traumoja (Hermenau ym. 2016).

3.4 Nuorten väkivaltaisuus ilmiönä lastensuojelussa

Useimmiten sijoitettujen lasten ja nuorten taustalla on perheessä ja nuoren elämässä kasautuneita ristiriitoja ja ongelmia. Vaikeimmin autettavissa on sellaiset lapset ja nuoret, jotka eivät sitoudu sijoituspaikkaan ja hoitoon, eivätkä koe tarvitsevänsä apua. Kun konflikteja syntyy, niiden sovittelussa ja käsitteilyssä työskennellään tiheässä tunneilmastossa. Kuri ja rangaistus eivät näissä tilanteissa yksinään auta, vaan nuori täytyy ottaa osalliseksi toimintaa.

Nuorten osallisuus on laajasti tiedossa, mutta käytännön toimintaan se vaatii vielä paljon tekoja. Se vaatii mahdollisuuksien avaamista nuorelle, että hän voi vaikuttaa oman elämänsä asioihin omalla toiminnallaan. Nuorella on oikeus saada vaativaa hoitoa ja erityistä huolenpitoa. (Heino 2020, 8-9).

Ammattijärjestö Talentia laati keväällä 2016 kyselyn jäsenilleen, koskien koettua asiakasväkivaltaa. Kyselyyn vastasi noin 2000 sosiaalialan ammattilaista. Työpaikkojen välillä oli eroja, mutta yleisintä asiakasväkivaltaa oli lastenkodissa, perhetukiyksiköissä, koulukodissa ja kehitysvammahuollon palveluyksiköissä. Näissä tapauksissa yleisimpänä kohteena olivat laitosten ohjaajat. Lastensuojelulaitoksissa työskentelevät työntekijät ilmoittivat väkivallan lisääntyneen viimeisen kolmen vuoden aikana. Moni kyselyyn vastanneista piti riittämättömänä työpaikan keinoja varautua väkivaltaan, tai ei tiennyt keinoista lainkaan. (Talentia 2016.)

Nykänen (2020, 37, 38) on tutkinut lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden tekemiä vaaratilanneilmoituksia. Kerätyn aineiston perusteella työntekijät kohtaavat väkivaltaa tai sen uhkaa työssään toistuvasti. Vaaratilanteita tapahtui pitkin vuotta. Laitoksissa uhkaavat tilanteet ja väkivalta ovat suurin raportoitu vaaratilanteiden aiheuttaja. Tutkimuksessa kävi ilmi, että kaikki fyysinen asiakasväkivalta on tullut sijaishuollossa asuvien nuorten taholta. Tutkimuksessa

ei käynyt ilmi yhtäkään tapausta, jossa lapsen tai nuoren vanhempi olisi käyttäytynyt väkivaltaisesti tai uhkaavasti.

4 TYÖTURVALLISUUS

4.1 Työturvallisuudesta lyhyesti

Työturvallisuutta määrittelee ja valvoo työturvallisuuslaki. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita, torjua ja ennaltaehkäistä työtapaturmia ja muita työstä tai työympäristöstä johtuvia henkisen ja fyysisen terveyden terveyshaittoja. (Työterveyslaki 23.8.2002/738.) Haastavasti tai väkivaltaisesti käyttäytyvien ihmisten kanssa työskentelevät ovat alttiita joutumaan sellaisiin tilanteisiin, jotka vaikuttavat heidän fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiinsa. Joissakin työpaikoissa työn vaarallisia puolia ei voida kokonaan poistaa, jolloin mahdollisista kriittisistä tilanteista ja haastavista asiakastilanteista selviämiseen, sekä työyhteisön tukeen tulee panostaa. (Rantaeskola ym. 2015, 180.)

On hyvin tärkeää, että koko henkilöstö on koulutettu kohtaamaan mahdollisia haastavia ja kriittisiä tilanteita varten. Kouluttamalla voidaan ehkäistä haastavien tilanteiden kuormittavaa vaikutusta. Työyhteisössä täytyy olla valmiiksi mietityt ja hyvin toteuttamiskelpoiset toimintamallit haastavien ja kriittisten tilanteiden jälkikäsittelyä varten. Haastavien tilanteiden jälkitoimilla edistetään henkilöstön hyvinvointia työyhteisössä ja se on työturvallisuuslaissa määrätty. (Rantaeskola ym. 2015, 180.)

4.2 Asiakastyöväkivalta

Asiakastyöväkivallalla tarkoitetaan esimerkiksi asiakkaan, palvelun käyttäjän, omaisen tai potilaan kohdistamaa väkivaltaa työntekijään tai työnantajan edustajaa kohtaan. Asiakastyöväkivalta voi olla psyykkistä, fyysistä tai seksuaalista ja se synnyttää työntekijöissä pelkoa ja epävarmuutta. (Rantaeskola ym. 2015.)

Aikaisempia tutkimuksia on tehty samasta aiheesta jonkin verran. Sandra Huhdankoski (2019, 3, 38) on tehnyt laadullisen tutkimuksen opinnäytetyönä, jonka tavoitteena oli kerätä lastenkodin työntekijöiden kokemuksia väkivallan

kohtaamisesta työpaikalla sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Haastattelumenetelmänä Huhdankoski käytti puolistrukturoitua haastattelua, eli työntekijöille esitettiin samat kysymykset, joiden järjestys vaihteli. Tutkimuksessa nousi esiin, että lastensuojelun työntekijät kokevat turvallisuutta jossain määrin. Kaikki kyselyyn vastanneet työntekijät kertoivat kokeneensa väkivaltaa tai väkivallalla uhkailua. Vastaajien mielestä ennakointi on lastensuojelutyössä erittäin tärkeää. Vastaajat olivat kokeneet, että väkivalta vaikutti negatiivisesti työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Kyselyyn vastanneet työntekijät olivat kokeneet, että parhaan avun sai juttelemalla tapahtuneesta kollegoille.

Myös Johanna Annala (2021, 2, 25) on tehnyt opinnäytetyön koskien lasten kodin työntekijöiden kokemaa työväkivaltaa ja sen vaikutusta työssä jaksamiseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esiin työväkivallan vaikutukset työntekijään ja löytää ennaltaehkäiseviä keinoja, joilla työnantaja voi tukea työväkivaltatilanteiden jälkeen työntekijää. Opinnäytetyö on kvantitatiivinen tutkimus ja aineistonkeruumenetelmänä on käytetty strukturoitua kyselylomaketta. Kysely on toteutettu sähköisesti ja se on lähetetty kolmen eri lastenkodin työntekijöille. Opinnäytetyössä tulee ilmi, että suurin osa vastaajista kokee uupumusta työväkivallan takia, mutta ei kuitenkaan ole ollut sairauslomalla työväkivallan vuoksi. Osa vastaajista koki saavansa enemmän tukea työväkivaltatilanteiden jälkeen.

Lastensuojelutyöntekijät työskentelevät usein vastaavissa olosuhteissa, kun turvallisuusorganisaatioiden työntekijät. Tämä johtuu siitä, että suurin osa heidän työstään liittyy lasten laiminlyöntiin, kodin turvaamiseen sijaislapselle tai monimutkaisiin tapauksiin, joissa väärin päätösten tekeminen tai huomioimattomuus voivat johtaa haitallisiin seurauksiin. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijät, jotka saavat tukea työssä, ovat raportoineet vähemmän stressioireista, työuupumuksesta tai monista muista kielteisistä työkokemuksista. Työssä koettu tuki lisää työntekijöiden pysyvyyttä, työtyytyväisyyttä ja tuottavuutta. (Olaniyan ym. 2020, Introduction.)

5 TAVOITTEET, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työelämäkumppanille nuorisokodin työntekijöiden työssä kokemasta väkivallan uhasta ja siitä, minkälainen merkitys työntekijöiden mielestä aiemmilla muutostoimenpiteillä ollut.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden näkemyksiä heidän kokemistaan uhkatilanteista ja siihen liittyvästä työturvallisuudesta. Tämä tieto palvelee koko työyhteisöä, mutta erityisesti työyhteisön johtajaa, jolloin hän kykenee vastausten perusteella tekemään mahdollisia muutoksia työpaikalla ja työyhteisössä.

Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä keskisuomalaisen nuorisokodin kanssa. Nuorisokoti on kodinomainen sijaishuoltopaikka, jonne nuori muuttaa joko kotiaan tai toisesta sijaishuoltopaikasta. Nuori voi tarvita sijaishuoltopaikkaa erilaisista syistä, mm. päihteiden käyttö, väkivaltaiset vanhemmat, riitaiset välit vanhempien kanssa jne. Nuorisokodin tavoitteena on luoda turvallinen ja jäsennelty arki nuorelle. Nuorisokodissa työskentelee hieman alle 20 työntekijää. Työntekijät ovat nuorten tukena ja apuna hoitamassa nuorten asioita ja kasvattamassa heitä.

Työyhteisössä on viime vuosina panostettu työturvallisuuteen. Työntekijät ovat käyneet tänä ja viimevuonna ensiapu ja hätäensiapu koulutuksissa. Kaikki uudet työntekijät perehdytetään turvallisuussuunnitelmaan. Työntekijät käyvät säännöllisesti turvallisuuskoulutuksissa ja he ovat käyneet tänä vuonna AVEKKI-koulutuksen. AVEKKI-koulutus antaa toimintamallin uhka- ja väkivaltatilanteisiin ja niiden ennaltaehkäisyyn. Koulutuksen tavoitteena on luoda turvallinen työyhteisö työntekijöille ja asiakkaille. (FI-turvallisuuskoulutus 2019.)

Lyhytaikaisille sijaisille on laadittu oma pikaperehdytys, jossa on tärkeimmät turvallisuusseikat. Jokaiselle nuorelle on laadittu oma nuorikohtainen turvallisuussuunnitelma, jossa on ohjeita mahdollisien uhkatilanteiden varalle. Työpaikkaselvitys on tehty syyskuussa 2021 ja seuranta siihen oli nyt 2022 syksyllä.

Työelämäkumppanilla oli tarve kartoittaa tämänhetkistä tilannetta uhka- ja väkivaltatilanteista ja kuulla työntekijöiden kokemuksia siitä, ovatko he kokeneet työyksikön turvallisuustoimiin panostamisen kehittyneen käytännössä. Siksi

työelämäkumppani toivoi kyselyyn tarkempaa tietoa työntekijöiden kokemuksista viimeisen puolentoista vuoden ajalta.

Tutkimuksen alakysymyksiä ovat: Minkälaisena nuorisokodin työntekijät kokevat väkivallan uhan tällä hetkellä? Minkälaisena nuorisokodin työntekijät kokevat työturvallisuuden tällä hetkellä? Onko työturvallisuudessa tapahtunut muutosta viimeisen vuoden aikana tehtyjen toimenpiteiden seurauksena?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä opinnäytetyössä käytin tutkimusmenetelmänä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Määrällistä tutkimusta voidaan käyttää silloin, kun tavoitteena on saada vastauksia kysymyksiin miten usein tai kuinka paljon jokin asia ilmenee. Määrällisen tutkimuksen tavoite on ihmisten kokemusten, asioiden, ominaisuuksien tai ilmiöiden kartoittaminen, vertailu, ennustaminen tai selittäminen. Määrällisen tutkimuksen avulla halutaan ymmärtää ja selittää, millaisia käsityksiä ja kokemuksia ihmisillä on ja miten ne jakautuvat ihmisten keskuudessa. Tutkimus lähtee olettamuksesta, että oikein tehdyllä tutkimuksella saavutetaan todellisuutta koskevaa tietoa. (Vilka 2021, osa 1: Määrällinen tutkimus.) Määrällisen tutkimuksen aineistonkeruussa käytetään yleensä valmiine vastaus vaihtoehtoineen olevia standardoituja tutkimuslomakkeita. Määrällisellä tutkimuksella ei pysty selvittämään asioiden syitä riittävästi, mutta sen avulla saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne. (Heikkilä 2014.)

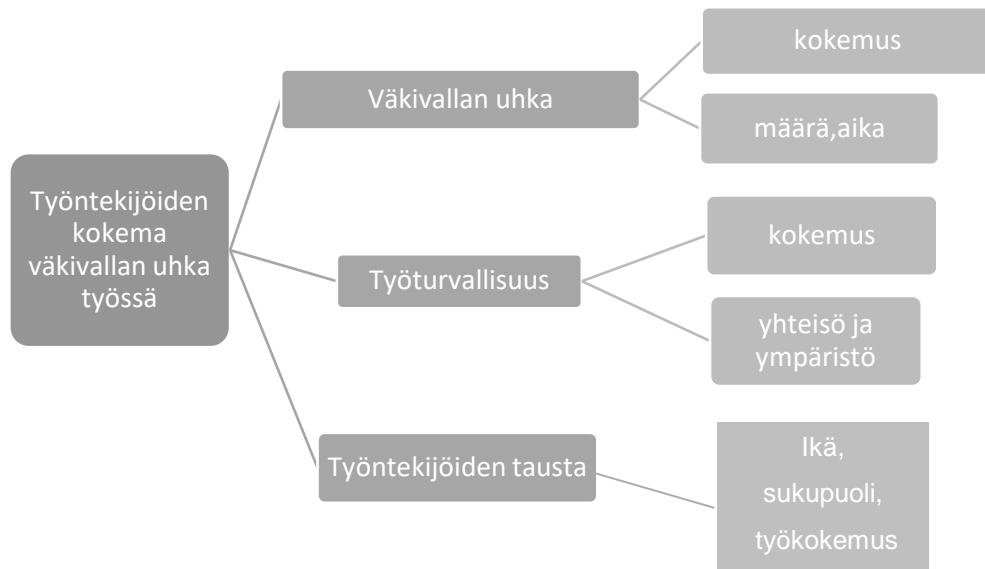
Valintaa laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmän väliltä oli tarkoin pohdittava. Kvalitatiivisessa, eli laadullisessa tutkimuksessa vastaajamäärä on yleensä pieni ja se auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta, sen käyttäytymistä ja päätösten syitä. Laadullisessa tutkimuksessa on siis tavoitteena ymmärtäminen, ei niinkään määrien selvittäminen. Laadullisessa tutkimuksessa kerätään tietoa ryhmäkeskustelulla tai haastattelulla. (Heikkilä 2014.) Aluksi ajatelin, että tekisin laadullisen tutkimuksen. Tutkimuskysymykset ja valittu tutkimusmenetelmä määrittivät aineiston keräämisen muodoksi kyselyn. Päädyin kyselyyn, että jokainen työntekijä pystyisi vastaamaan henkilökohtaisesti ja anonymisti. Määrällinen tutkimus perustuu teoriaan ja teoriasta johdetaan tutkimuskysymykset (Kananen 2016, 221). Määritin alakysymyksiä tarkemmin ja

näin sain parempaa runkoa koko opinnäytetyölle. Määrällinen menetelmä tuottaa tämän tutkimuksen kannalta olennaista tietoa, sillä sen keinoin saadaan selvitettyä työntekijöiden kokemuksia uhka- ja väkivaltatilanteista.

6.2 Aineiston keruu

Tarkoituksena oli saada jokaisen työntekijän oma kokemus tämänhetkisestä tilanteesta, siksi aineistonkeruumenetelmäksi valittiin sähköinen kysely, johon vastattiin täysin anonyymisti. Kyselystä voidaan käyttää myös nimitystä survey-tutkimus, joka viittaa standardoituun, eli vakioituun kyselyyn. Kun puhutaan vakioimisesta, se tarkoittaa sitä, että kaikilta kyselyyn osallistuneilta kysytään täysin sama asiasisältö täysin samalla tavalla. (Vilkka 2021, luku 4: Tutkimusaineiston keräämisen tavat.) Standardoidulla kyselyllä tavoitellaan kysymysten vertailukelpoisuutta (Vilkka 2021, luku :Kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus).

Kyselyn anonyymius mahdollistaa sen, että myös hiljaisemmat työntekijät saavat äänensä kuuluviin. Toteutan tämän kyselyn Webropol-kyselyllä. Webropol on hyvin suosittu kyselysovellus, jonka avulla vastaukset voidaan käsitellä helposti ja anonyymisti. Webropol on helppokäyttöinen ja kyselyn laatiminen on yksinkertaista. (Webropol s.a.) Lähdin rakentamaan kyselyn pohjaa operationalisoinnilla (kuva 1). Kvantitatiivinen tutkimus vaatii käsitteiden määrittelmistä analyyttisiksi käsitteiksi, jotta niitä voidaan mitata. Mittareiden luontia ja käsitelmäärittelyä kutsutaan operationalisoinniksi. (Tietoarkisto s.a.)



Kuva 1. Teoriasta kyselylomakkeeksi

Aloin muodostaa varsinaisia kysymyksiä kyselyyn teorian ja alakysymysten pohjalta. Kyselyssä on kysymyksiä, joihin on valittu valmiit vastausvaihtoehdot. Olen pyrkinyt laatimaan kyselyyn lisäksi muutamia avoimia kysymyksiä, joihin voi vastata kirjoittamalla, jotta kyselyn kannalta tärkeitä asioita saisi hieman tarkennettua. Avoimia kysymyksiä rajataan vain vähän. Joskus on voinut kuulla, että tutkimuksessa käytettäisiin myös laadullista tutkimusmenetelmää, jos siinä on mukana myös avoimia kysymyksiä. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa, sillä tutkimuksen tiedonintressi ja kysymysten analysointitapa määrää tutkimusmenetelmän. Avoimet kysymykset voidaan käsitellä numeraalisesti jälkikäteen. Näin toimittaessa, se vaatii vastausten analysointia ja luokittelemista ryhmiin. (Vilkka 2021, luku 4: Kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus.)

Kyselylomake tulee testata aina ennen sen julkaisemista. Kun kyselyä testataan, se ei tarkoita vain sitä, että jotkut täyttävät lomakkeen ja tutkija arvioi, miten se onnistui. Kyselylomakkeen testaaminen tarkoittaa sitä, että muutama perusjoukkoa vastaava ihminen arvioi kriittisesti kyselylomaketta. Kyselyn testaajat kannattaa valita hyvin, sillä onnistunut testaus edellyttää, että testaajat pystyvät perustelemaan kommenttinsa. (Vilkka 2021, luku 4: Kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus.)

Toteutin kyselyn testaamisen niin, että työelämäkumppani jakoi testikyselyn linkin saman organisaation toisen yksikön johtajalle, joka puolestaan jakoi linkin työntekijöilleen. Kysely oli auki reilun viikon ja siihen vastasi vain kaksi työntekijää. Vastaajat antoivat palautetta kyselystä seuraavasti:

”Pohdin pitäisikö kohtaa 14 avata enemmän. Voi olla sekä positiivisia että negatiivisia asioita, miten vaikuttaa jaksamiseen, halukkuuteen pysyä samassa yksikössä, onko tehnyt paremman työkaverin? Tuosta kohdasta saisi varmasti paljon auki, voi olla, että pelkkä yksi laatikko ei ehkä anna kaikkea tietoa, mitä muuten voisit saada.”

”Konkretia hyvä, ei liian pitkä. Ehkä työntekijän kokemuksissa voisi mennä vähän syvemmälle - riippuu toki opinnäytetyön tavoitteestakin. Kehitysehdotuskysymykseen voisi vielä panostaa, voisiko saada paremmin tietoa, jos jakaisi jotenkin eri osioihin sitä.”

Näiden kehitysehdotuksien perusteella en kuitenkaan tehnyt muutoksia kyselyyn, koska en kokenut niitä niin merkitykselliseksi tutkimuskysymyksiin peila-
ten.

6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus voidaan jakaa kolmeen käsitteeseen. Käsitteet ovat **eettisyys**, **uskottavuus** ja **luotettavuus**. Nämä kolme ovat pohjana koko tutkimukselle. Ne ovat hankalia kokonaisuuksia ja ne kytkeytyvät toisiinsa. **Luotettavuus** tarkoittaa sitä, että tutkija on käyttänyt perusteluja ja oikeanlaisia menetelmiä ja lähestymistapoja ja näin ollen pystyy vakuuttamaan lukijalle ammattitaitonsa tutkimuksen tekemiseen. Tästä syystä tutkimuksen vaiheiden kertominen on tärkeää. **Eettisyys** tarkoittaa sitä, että eettisiä periaatteita on noudatettu koko tutkimuksen teon ajan. Tutkimuksesta ei saa aiheutua haittaa kenellekään tutkimukseen liittyvälle henkilölle tai taholle. Tutkimuksessa käytettävät analyysitapojen ja menetelmien tulee olla tehtyinä niin hyvin, että ne voisivat olla minkä tahansa tutkimuksen ohjenuorina. **Uskottavuutta** voidaan mitata sillä, miten tutkimusta lukevat ja tutkimuksen koh-

teenä olevat henkilöt hyväksyvät tutkimusten tulokset todeksi. Yhtenä mittarina on myös se, kuinka edellä mainitut luottavat siihen, että aineisto on kerätty ja analysoitu huolellisesti ja asianmukaisesti. (Puusa ym. 2020.)

Tutkimuksen luotettavuus, eli validius on etukäteen varmistettava tarkoin harmitulla tiedon keruulla ja huolellisella suunnittelulla. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kysymykset kattavat koko tutkimusongelman, kysymykset mitaavat oikeita asioita ja ovat yksiselitteisiä. Perusjoukko, eli tutkimuksen kohteena oleva ryhmä tulee olla selkeästi määritelty. Luotettavuuteen vaikuttaa myöskin korkea vastausprosentti. (Heikkilä 2014.)

6.4 Aineiston analyysi

Tutkimusongelma ratkaistiin kerätyllä aineistolla, eli kyselyllä. Kyselyyn on luotu kysymykset tutkimusongelman pohjalta. Kyselylomakkeella kerätty aineisto käsiteltiin ensin tilasto-ohjelmalla, jonka jälkeen aineistoa tiivistettiin. Suora jakauma on yksi yleisimpiä tapoja esittää tuloksia, samalla se toimii myös yksinkertaisena analyysikeinona. (Kananen 2015, 288-289.)

Tässä tutkimuksessa analysoin aineistoa käyttämällä apuna taulukoita, kaavioita ja kuvioita. Taulukko sopii silloin, kun halutaan antaa paljon mahdollisimman yksityiskohtaista tietoa. Kuvioita ja kaavioita käytetään silloin, kun halutaan visuaalisesti havainnollistaa lukijaa ja säästää yksityiskohtien tarkastelulta. (Vilkkä 2021, luku 7: Tutkimuksen arvioinnin perusta: tutkimus tekstinä). Pelkkien taulukoiden esittäminen ei kuitenkaan yksinään riitä tulkinnaksi, vaikka taulukossa esiintyykin kaikki oleellinen tieto. Taulukon luvut täytyy selittää lukijalle tutkimusongelman kautta. Sanallinen ilmaisu ei ole yhtä tarkka kuin prosenttiluku, joten tarkka prosenttiluku ilmoitetaan suluissa. Prosenttilukujen sanallisella ilmaisulla teksti on helpommin luettavaa. (Kananen 2015, 298-299.)

7 TUTKIMUSTULOKSET

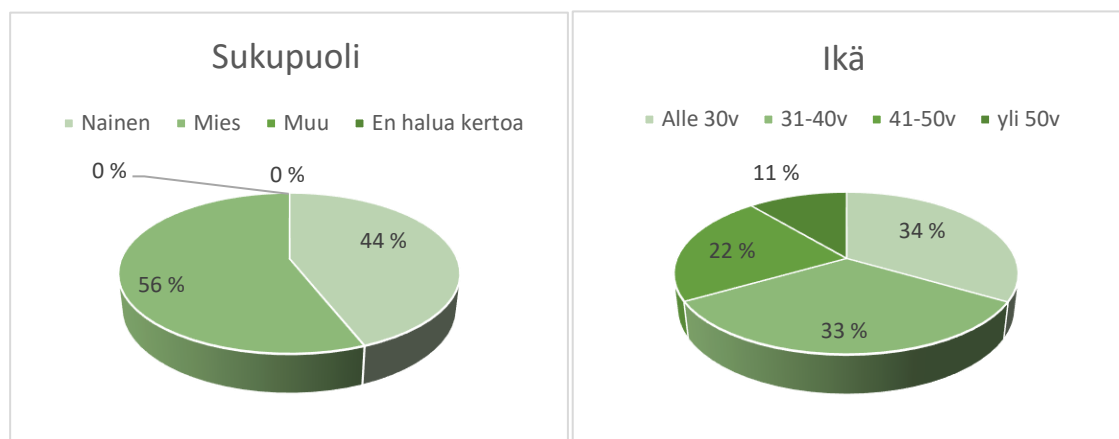
Kyselyn linkki lähetettiin yksikön johtajalle, joka jakoi sen 18 työntekijälle. Kyselyyn vastasi vain yhdeksän työntekijää. Tämä tarkoittaa sitä,

että vain puolet henkilökunnasta vastasi kyselyyn. Muistutusviestejä kyselyyn vastaamisesta lähetettiin työyhteisön johtajan toimesta useita, mutta silti vastausprosentti jäi hyvin pieneksi.

7.1 Taustatiedot

Kyselyn aluksi selvitettiin vastaajien taustatietoja (kysymykset 1-3). Osio koostui kolmesta kysymyksestä: sukupuoli, ikä ja työskentelykokemus.

Vastaajista 44 % oli naisia ja 56 % miehiä. Yksikään vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa, ettei haluaisi kertoa, tai kokisi olevansa muu-sukupuolinen. (kuvio 1). Alle 30 vuotiaita oli vastaajista suurin osa (34 %). Vain yksi (11 %) vastaajista oli yli 51 vuotiaita, loput vastaajista asettuivat näiden välille (kuvio 2)



Kuvio 1. Vastaajien sukupuoli

Kuvio 2. Vastaajien ikä

Vastaajista kuusi (67 %) on työskennellyt lastensuojelussa alle viisi vuotta. Kaksi (22 %) vastaajista on työskennellyt lastensuojelussa 5 – 10 vuotta ja yksi (11 %) on työskennellyt 11 – 20 vuotta (Kuvio 3).



Kuvio 3. Lastensuojelun työkokemus

7.2 Työntekijöiden kokemat uhka- ja väkivaltatilanteet

Taustatietojen jälkeen lähdettiin keräämään tietoa työntekijöiden uhka- ja väkivaltatilanteista. Vastaajista kuusi (67 %) vastasi, että ovat kokeneet uhka- tai väkivaltatilanteita kuukausittain. Kolme (33 %) vastasi kokeneensa uhka- tai väkivaltatilanteita viikoittain. Kukaan vastaajista ei vastannut, että kokisi uhka- tai väkivaltatilanteita päivittäin tai harvemmin kuin kerran kuukaudessa (kuvio 4).

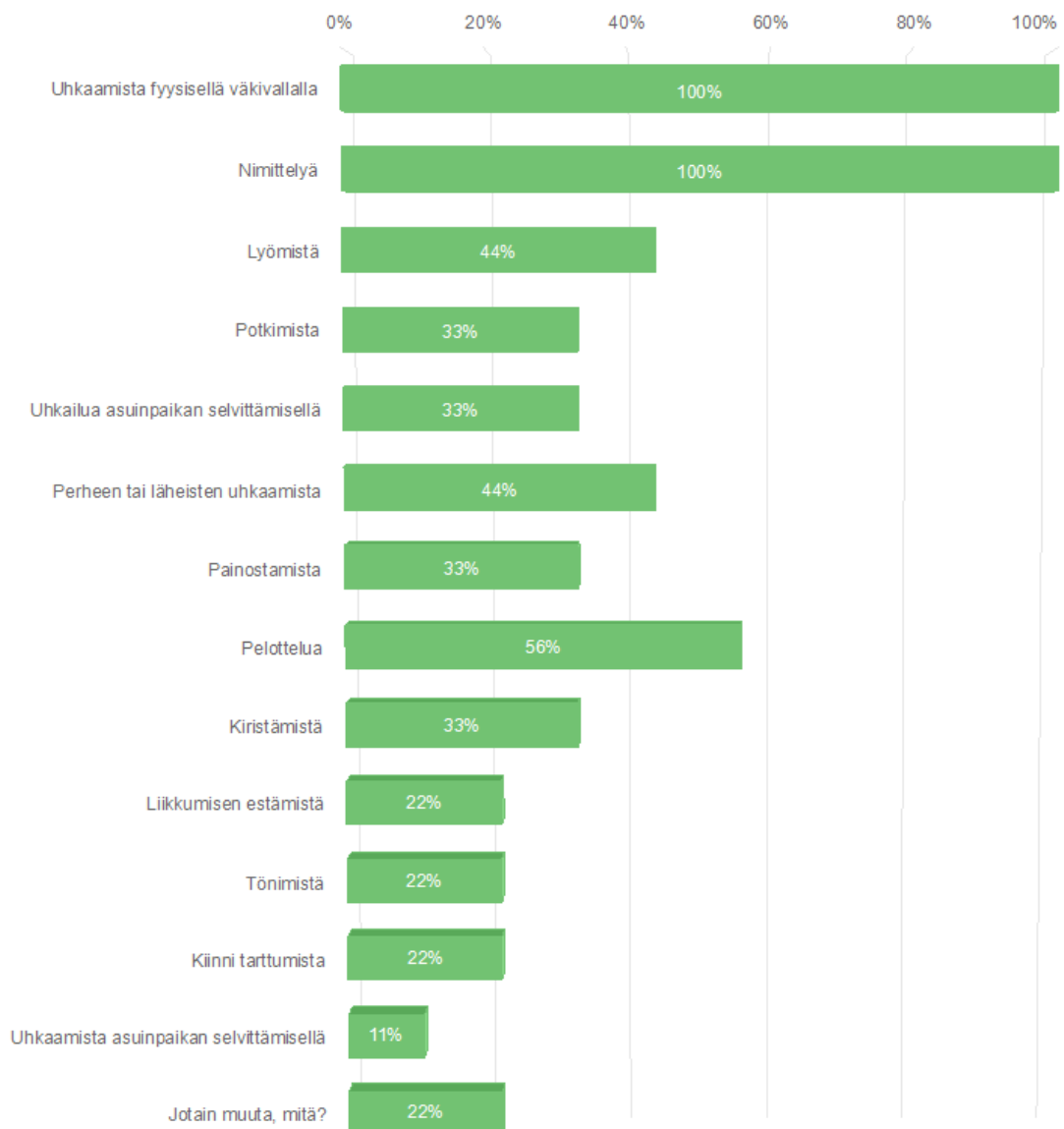


Kuvio 4. Kuinka usein väkivaltaa ja sen uhkaa kohdataan.

Kaikki vastaajat olivat kokeneet vuoden 2021 alusta tähän päivään nimittelyä ja uhkaamista fyysisellä väkivallalla. Pelottelua oli kokenut viisi (55,6 %) vastaajista ja neljä (44 %) oli kokenut lyömistä sekä perheen/läheisten uhkaamista. Vastaajista kolme (33,3 %) oli kokenut potkimista, uhkailua asuinpaikan selvittämisellä, painostamista ja kiristämistä. Kyselyyn oli jäänyt virheellisesti vaihtoehtoihin kaksi samaa vastausvaihtoehtoa ”uhkailua asuinpaikan selvittämisellä”, johon oli vastannut yksi (11,1 %) vastaajista. Tämä on epäselvä, sillä ei voi tietää onko sama vastaaja vastannut molempiin kohtiin, vai eri vastaajat. Kaksi (22,2 %) vastaajaa oli kokenut liikkumisen estämistä, tönimistä ja kiinni tarttumista. Kaksi vastaajaa, (22,2 %) oli vastannut kohtaan ”jotain muuta, mitä?” ja kirjoittanut tekstikenttään kokeneensa raapimista, uhkaamista tavaroiden heittelyllä sekä tavaroiden heittelyä kohti (Kuvio 5).

Lisäsin vielä tarkentavan kysymyksen edelliseen, että mitä väkivallan uhkaa työntekijä kokee henkilökohtaisesti eniten. Kysymykseen vastasi seitsemän (77,8 %) työntekijää ja vastaukset kirjoitettiin tekstikenttään. Vastaajista kuusi oli kirjoittanut kokevansa eniten uhkaamista fyysisellä väkivallalla. Nimittely nousi esiin toiseksi yleisimpänä, sillä siihen oli vastannut vastaajista viisi. Vastaajista yksi oli vastannut kokevansa eniten kiristämistä. Eräs vastaajista oli kirjoittanut näin: ”Uhkaamiset fyysisellä väkivallalla ovat melko yleisiä nuorten turhautuessa ohjaajaan, kun käsitellään vaikeita aiheita. Usein tilanteissa uh-

kaaminen pyritään pitämään niin epämääräisenä, että siihen suora puuttuminen on haastavaa.” Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, onko työntekijöiden mielestä väkivalta ja väkivallan uhka tilanteet olleet ennalta-arvattavissa, johon seitsemän (77,8 %) vastasi melko usein ja loput kaksi (22,2%) vastasi, että usein. Kukaan vastaajista ei ollut kokenut täysin yllättäen tulevaa tilannetta.



Kuvio 5. Väkivalta ja uhkatilanteet lueteltuina.

Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin, mihin vuorokauden aikaan työntekijät ovat kokeneet väkivallan uhkaa eniten. Vastaajia pyydettiin laittamaan vuorokauden ajat numerojärjestykseen niin, että ensimmäiseksi valittiin se vuorokauden aika, jolloin on kokenut eniten väkivallan uhkaa. Vastaajista suurin osa (66,7

%) oli kokenut väkivallan uhkaa eniten illalla ja toiseksi eniten (44,5 %) iltapäivällä. Vastaajien kokemukset uhkatilanteista oli jakautunut niin, että iltapäivän ja aamupäivän äänet olivat jakautuneet melko vaihtelevan tasaisesti kolmannelle ja neljännelle sijalle. Vastaajista viisi (55,6 %) oli vastannut kokevansa vähiten uhka- ja väkivaltatilanteita aamulla. Vastaajista kolme (33,4 %) oli vastannut kokeneensa vähiten uhka- ja väkivaltatilanteita yöllä. (Taulukko 1.)

	1	2	3	4	5	Yhteensä
Aamu	1 (11,1 %)	0 (0,0 %)	1 (11,1 %)	2 (22,2 %)	5 (55,6%)	9 (100 %)
Aamu-päivä	1 (11,1 %)	3 (33,4 %)	2 (22,2%)	3 (33,3 %)	0 (0,0%)	9 (100 %)
Iltapäivä	1 (11,1 %)	4 (44,5 %)	3 (33,3 %)	1 (11,1 %)	0 (0,0 %)	9 (100 %)
Ilta	6 (66,7 %)	0 (0,0 %)	1 (11,1 %)	1 (11,1 %)	1 (11,1 %)	9 (100 %)
Yö	0 (0,0 %)	2 (22,2 %)	2 (22,2 %)	2 (22,2 %)	3 (33,4 %)	9 (100 %)

Taulukko 1. Prosenttitaulukko siitä, milloin väkivallan uhkaa koettiin eniten.

7.3 Työntekijöiden kokema työturvallisuus

Seuraava osio kyselyssä käsitteli työpaikan turvallisuutta. Ensimmäiseksi selvitettiin, onko työntekijät tutustuneet työpaikalla oleviin kirjallisiin toimintamalleihin, johon kaikki vastaajat (100 %) olivat vastanneet kyllä. Seuraavaksi halusin selvittää, tietävätkö työntekijät, kuinka uhkaavassa tilanteessa tulisi toimia. Tähän kysymykseen seitsemän (78 %) vastaajista oli vastannut kyllä ja kaksi (22 %) vastaajista oli vastannut, että kertaamisesta ei olisi haittaa.

Seuraavaksi työntekijöitä pyydettiin valitsemaan parhaiten kokemustaan kuvaavaa asteikon numeroa taulukosta, jossa selvitettiin työntekijöiden kokemuksia työturvallisuudesta. Asteikko oli seuraava: 1. Täysin eri mieltä 2. Jokseenkin eri mieltä 3. Ei samaa, eikä eri mieltä 4. Jokseenkin samaa mieltä 5. Täysin samaa mieltä 6. Ei ole kokemusta. Vastausvaihtoehto kuuden vastausta ei otettu huomioon vastausten analysoinnissa, sillä se olisi sekoittanut

vastauksia niin, että vastauksen keskiarvo ei olisi todenmukainen, jos siinä olisi mukana sellaisen henkilön vastaukset, jolla ei ole kokemusta asiasta.

Tällaisia asteikkokysymyksiä kutsutaan skaalakysymyksiksi ja ne esitetään usein prosenttitaulukkoina, jotka eivät kuitenkaan ole kovinkaan havainnollistavia. Havainnollistavampi ja parempi tapa on käyttää keskiarvoja. (Kananen 2015, 292.) Seuraavassa osiossa olen selittänyt vastaukset prosenttiluvuin, mutta taulukossa vastaus havainnollistetaan myös keskiarvoin.

Vastaajista seitsemän (77,7 %) koki olevansa jokseenkin samaa mieltä siitä, että voi luottaa työparin/työkavereiden toimintaan uhkaavissa tilanteissa. Kaksi (22,2 %) vastaajista koki, että voi luottaa täysin työparin/työkavereiden toimintaan uhkaavissa tilanteissa. Kysyttäessä tuen saamisesta uhkatilanteen päällä ollessa, vastasi kuusi (66,7 %) vastaajista olevansa lähes samaa mieltä asiasta. Loput kolme (33,3 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä asiasta. (Taulukko 2.)

Suurin osa vastaajista (55,6 %) koki olevansa täysin samaa mieltä siitä, että saa riittävästi tukea kollegoilta uhkatilanteiden käsittelyyn tapahtuneen jälkeen. Vastaajista kaksi (22,2 %) oli jokseenkin samaa mieltä asiasta ja toiset kaksi (22,2 %) vastasi ”ei samaa, eikä eri mieltä”. Kysymyksiin, jossa kysyttiin uhkatilanteen käsittelyyn saatua tukea esihenkilöltä ja työterveydestä, oli niissä vaihtelevia vastauksia ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin samaa mieltä” valintojen väliltä. Kahdella vastaajalla ei ollut kokemusta työterveydestä saadusta tuesta. Väkivallan uhka aiheuttaa työssä kuormittumista vaihtelevasti. Kolme (33,3 %) vastaajista oli sitä mieltä, että väkivallan uhka ei juurikaan aiheuta työssä kuormittumista, kun taas neljä (44,5 %) vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että se aiheuttaa työssä kuormittumista. Loput vastaukset asettuvat tähän välille. Vastaajista kuusi (66,6 %) pitää työympäristöään turvallisenä uhkatilanteiden näkökulmasta, vastaten ”jokseenkin samaa mieltä”, kun puolestaan kaksi (22,2 %) on asiasta jokseenkin eri mieltä. Yksi (11,1 %) on asiasta täysin eri mieltä. Suurin osa työntekijöistä kokee kuitenkin olonsa turvalliseksi ollessaan töissä, vain yksi (11,1 %) työntekijä vastasi, että ei samaa, eikä eri mieltä. Muut vastasivat olevansa jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. (Taulukko 2.)

	1	2	3	4	5	6	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Koen, että voin luottaa työparini/työkavereiden toimintaan uhkaavissa tilanteissa	0	0	0	7	2	0	9	4,2	4,0
	(0,0%)	(0,0%)	(0,0%)	(77,8%)	(22,2%)	(0,0%)			
Koen, että saan työkavereilta tukea uhkaavan tilanteen ollessa päällä	0	0	0	6	3	0	9	4,3	4,0
	(0,0%)	(0,0%)	(0,0%)	(66,7%)	(33,3%)	(0,0%)			
Koen saaneeni riittävästi tukea kollegoilta uhkatilanteen käsittelyyn tapahtuneen jälkeen	0	0	2	2	5	0	9	4,3	5,0
	(0,0%)	(0,0%)	(22,2%)	(22,2%)	(55,6%)	(0,0%)			
Koen saaneeni riittävästi tukea esihenkilöltä uhkatilanteen käsittelyyn tapahtuneen jälkeen	0	2	1	3	3	0	9	3,8	4,0
	(0,0%)	(22,2%)	(11,1%)	(33,4%)	(33,3%)	(0,0%)			
Koen saaneeni riittävästi tukea työterveydestä uhkatilanteen käsittelyyn tapahtuneen jälkeen	0	1	2	4	0	2	9	3,4	4,0
	(0,0%)	(11,1%)	(22,2%)	(44,5%)	(0,0%)	(22,2%)			
Väkivallan uhka aiheuttaa minulle työssä kuormittumista	0	3	1	1	4	0	9	3,7	4,0
	(0,0%)	(33,3%)	(11,1%)	(11,1%)	(44,5%)	(0,0%)			
Pidän työympäristöä turvallisena uhkatilanteiden näkökulmasta	1	2	0	6	0	0	9	3,2	4,0
	(11,1%)	(22,2%)	(0,0%)	(66,7%)	(0,0%)	(0,0%)			
Koen oloni turvallisiksi töissä ollessani	0	0	1	5	3	0	9	4,2	4,0
	(0,0%)	(0,0%)	(11,1%)	(55,6%)	(33,3%)	(0,0%)			

Taulukko 2. Väittämiä työntekijöiden kokemasta työturvallisuudesta

Seuraavaksi kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia muutoksista vuoden 2021 alusta 2022 syksyyn. Vastausvaihtoehtoja jokaiseen väittämään oli viisi, jotka jakautuivat seuraavalla asteikolla: 1.vähentynyt paljon, 2. vähentynyt, 3. pysynyt samana, 4. lisääntynyt, 5. lisääntynyt paljon. Vastaaajista kaksi (22 %) koki, että väkivallan uhka on vähentynyt vuoden 2021 alusta. Vastaaajista viisi (55 %) oli sitä mieltä, että se on pysynyt samana ja loput kaksi (22,2 %) vastaaajista oli sitä mieltä, että se on lisääntynyt.

Vastaaajista suurin osa, eli viisi (55,6 %) vastaaajaa oli sitä mieltä, että kynns

ilmoittaa uhkaavista tilanteista töissä on vähentynyt. Kaksi (22,2 %) oli sitä mieltä, että kynnys on pysynyt samana ja kaksi (22,2 %) vastaajista oli sitä mieltä, että kynnys on lisääntynyt. Turvallisuuden tunne työssä oli vastaajista viiden (55,6 %) mielestä pysynyt samana, kolmen (33,3 %) mielestä lisääntynyt ja yhden (11,1 %) mielestä vähentynyt. Väittämien kohtaan ”saatavilla oleva tuki on mielestäni” on vastannut seitsemän (77,8 %) vastaajaa, joiden mielestä tuki on pysynyt samana. Kaksi (22,2 %) vastaajista oli sitä mieltä, että saatavilla oleva tuki on lisääntynyt. Työkaverin tuki ja apu uhkaavissa tilanteissa oli yhden (11,1 %) mielestä vähentynyt, kuuden (66,7 %) mielestä pysynyt samana ja kahden (22,2 %) mielestä lisääntynyt. (Taulukko 3.)

Samassa väittämäkohdassa kysyttiin vielä esimieheltä saatua tukea ja apua uhkaavissa tilanteissa ja tilanteiden jälkeen, sekä työterveydestä saatua tukea uhkatilanteiden jälkeen. Vastaajista 5 (55,6 %) vastasi, että esimieheltä saatu tuki ja apu uhkaavissa tilanteissa on pysynyt samassa. Vastaajista kaksi (22,2 %) vastasi tuen ja avun vähentyneen ja toiset kaksi (22,2 %) vastasi tuen ja avun lisääntyneen. Kysyttäessä esimieheltä saatua tukea ja apua uhkaavien tilanteiden jälkeen, vastasi viisi (55,6 %) vastaajista sen pysyneen samana, kolme (33,3 %) vastaajaa vastasi avun ja tuen lisääntyneen ja yksi (11,1 %) vastasi avun ja tuen vähentyneen. Sitten kysyttiin työterveydestä saatua tukea ja apua uhkaavien tilanteiden jälkeen, johon suurin osa, eli seitsemän (77,8%) vastaajaa vastasi sen pysyneen samana, yksi (11,1 %) vastasi sen vähentyneen ja yksi (11,1 %) vastasi tuen ja avun lisääntyneen. (Taulukko 3.)

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Väkivallan uhka on mielestäni:	0	2	5	2	0	9	3,0	3,0
	(0,0%)	(22,2%)	(55,6%)	(22,2%)	(0,0%)			
Kynnys ilmoittaa uhkaavista tilanteista töissä on mielestäni:	0	5	2	2	0	9	2,7	2,0
	(0,0%)	(55,6%)	(22,2%)	(22,2%)	(0,0%)			
Turvallisuuden tunne työssä on mielestäni:	0	1	5	3	0	9	3,2	3,0
	(0,0%)	(11,1%)	(55,6%)	(33,3%)	(0,0%)			
Saatavilla oleva tuki on mielestäni:	0	0	7	2	0	9	3,2	3,0
	(0,0%)	(0,0%)	(77,8%)	(22,2%)	(0,0%)			
Työkaverin tuki ja apu uhkaavissa tilanteissa on mielestäni:	0	1	6	2	0	9	3,1	3,0
	(0,0%)	(11,1%)	(66,7%)	(22,2%)	(0,0%)			
Esimieheltä saatu tuki ja apu uhkaavissa tilanteissa on mielestäni:	0	2	5	2	0	9	3,0	3,0
	(0,0%)	(22,2%)	(55,6%)	(22,2%)	(0,0%)			
Esimieheltä saatu tuki ja apu uhkaavien tilanteiden jälkeen on mielestäni:	0	1	5	3	0	9	3,2	3,0
	(0,0%)	(11,1%)	(55,6%)	(33,3%)	(0,0%)			
Työterveydestä saatu tuki ja apu uhkaavien tilanteiden jälkeen on mielestäni:	0	1	7	1	0	9	3,0	3,0
	(0,0%)	(11,1%)	(77,8%)	(11,1%)	(0,0%)			

Taulukko 3. Työntekijöiden kokemuksia muutoksista vuoden 2021 alusta

Seuraavat kaksi kysymystä olivat avoimia kysymyksiä, johon sai kirjoittaa vastauksen kirjoittamalla tekstikenttään. Ensimmäinen kysymys oli seuraavan lainen: ”Jos olet kokenut uhka- tai väkivaltatilanteen, koetko sen vaikuttaneen työskentelytapaasi? Miten, kerro?”. Tähän kysymykseen oli vastannut seitsemän henkilöä. Kuusi vastaajaa kertoi aikaisemman uhka- ja väkivaltatilanteen vaikuttaneen heidän työskentelyynsä. Vain yksi vastaajista kertoi, ettei uhkatilanteiden vaikuttaneen työskentelytapaan. Vastaajat kertoivat, että tilanteisiin varautuminen on nykyään erilaista ja tarkkuus tilanteiden lukemisessa on lisääntynyt. Turvallisuusnäkökulmaan kiinnitetään enemmän huomiota, uhka- ja väkivaltatilanteisiin ei mennä yksin ja herkästi pyydetään työkaveria avuksi. Vastauksista nousi esiin, että työpaikalla tehdyt nuorikohtaiset turvallisuus-suunnitelmat ovat tärkeitä, jotta tietää, kuinka kunkin nuoren kohdalla toimi-

taan mahdollisessa uhkatilanteessa. Yksi vastaajista kertoi yhteisten linjausten vaikuttaneen työskentelytapaan niin, että osaa toimia tilanteissa turvallisemmin.

Nuorten mielialasta kirjoitettiin näin:

”Pyrin pysymään kartalla nuorten mielialoista ja lukemaan mahdollisia arvaamattomuudelle tai uhka- ja väkivaltatilanteen synnylle altistavia tekijöitä (päihetyymystila/vieroitusoireet, hatkalta paluut, rajaustilanteet ja kaikki nuoren vahvat tunnetilat tai vaikeat asiat kohdata esim. palaverit, kuulustelut..), jolloin tilanteet olisi ennaltaehkäistävässä esimerkiksi nuorelle omaa tilaa antamalla.”

Tilanteiden purku ja ennakointi nostettiin myös esiin kahdessa kommentissa:

” Paljonkin. Tilanteiden purku työyhteisön kesken helpottaa valmistautumista mahdolliseen seuraavaan tilanteeseen. Myös mahdolliset "merkit" ennen tilannetta huomioidaan tarkkaan ja pyritään ennaltaehkäisemään tilanteen syntyä. Myös äänenpaino keskustellessa ja toimintatavat voivat ehkäistä tilannetta. Tietty herkkyys vartijan tilaamisessa ja työyhteisön valmistelussa on myös hyvä muistaa.”

”Mahdollisen väkivalta tilanteen jälkeen olen pyrkinyt ennakoimaan mahdolliset tulevat tilanteet vieläkin paremmin sekä valmistautumaan niihin psyykkisesti. Myös oman että työkaverin toiminnan läpikäyminen jälkeensä on tärkeää, mitä tehtiin ja mikä omassa toiminnassa mahdollisesti vaikutti tapahtumien kulkuun.

Aina pitää olla valmis nopeisiin tilanteen muutoksiin. Haasteen luo se, että toisaalta ei voida olettaa tapahtumien kulkua liikaa, mutta toisaalta pitää pystyä ennakoimaan ja olemaan valmis kaikkeen.”

Seuraava avoin kysymys oli seuraavan lainen: ”Minkälaisia kehittämissuhteita sinulla olisi uhka- ja väkivaltatilanteita varten ja mitä toimia tämä vaatisi?”. Tähän kysymykseen oli vastannut kuusi (66,7 %) kyselyyn vastanneista. Kehitysehdotukset olivat lyhyitä ja selkeitä:

” Riittävä määrä ammattitaitoista henkilökuntaa.”

” Riittävä määrä ammattitaitoista henkilökuntaa ja paremmat resurssit vuoroihin. Myös asianmukaiset tilat ja kamerat kuolleisiin kulmiin.”

” Joku säännöllinen tapa purkaa tilanteita yhdessä.”

”Avekki-koulutuksen kertaus säännöllisesti ja koulutus myös sijaisille!”

”Työyhteisön yhteinen panostus uhka- ja vaaratilanteiden ennakointiin ja yhteiseen toimintaan poikkeustilanteissa olisi ehdottomasti paikallaan.”

” Toivon säännöllisiä koulutuksia kiinnipitoihin sekä muihin uhkaaviin tilanteisiin liittyen.”

8 POHDINTAA

8.1 Tavoitteiden saavuttaminen

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa työelämäkumppanille nuorisokodin työntekijöiden työssä kokemasta väkivallan uhasta ja siitä, minkälainen merkitys työntekijöiden mielestä aiemmilla muutostoimenpiteillä on ollut. Selvitysinstrumenttina käytettiin sähköistä kyselyä, joka toteutettiin kvantitatiivisin menetelmin. Kyselyn otoksena oli nuorisokodin työntekijät.

Opinnäytetyön tavoitteeseen pääsemiseksi selvitettiin, minkälaisena nuorisokodin työntekijät kokevat väkivallan uhan tällä hetkellä, minkälaisena nuorisokodin työntekijät kokevat työturvallisuuden tällä hetkellä ja onko työturvallisuudessa tapahtunut muutosta viimeisen vuoden aikana tehtyjen toimenpiteiden seurauksena.

Opinnäytetyön tavoitteeseen pääsemiseksi saatiin selvitettävien asioiden ja tulosten pohjalta hieman vajavainen kuva, sillä vastaajia oli vain yhdeksän. Tämä on puolet nuorisokodin työntekijämäärästä ja näin ollen ei saatu täysin kokonaisvaltaista kuvaa. Tuloksiin voidaan suhtautua suuntaa antavasti ja pohdittavaksi jää, voisiko tulokset olla samansuuntaisia jollakin toisella vastaavalla joukolla. Kyselyn vastausprosentti on 50% ja jos pelkästään sitä katsottaisiin, voitaisiin kuvitella kyselyn vastausten olevan hyvinkin kattavia. Odotin,

että vastausmäärä olisi ollut suurempi, sillä nuorisokodin johtajalle tämä aihe oli hyvin tärkeä ja tarpeellinen. Ajattelin, että sillä olisi ollut merkitystä vastausmäärään, kun nuorisokodin johtaja itse jakoi kyselyn työntekijöilleen. Näin ei kuitenkaan ollut. Tutkimusongelmaan saatiin kuitenkin vastaukset ja uskon niiden palvelevan työyhteisöä.

Opinnäytetyön tulosten perusteella saadaan selville, että lähtöolettamukseni piti paikkansa, sillä jokainen nuorisokodissa työskennellyt on kokenut vuoden 2021 jälkeen kuukausittain uhka- ja väkivaltatilanteita. Eniten vastaajat olivat kokeneet nimittelyä ja uhkaamista fyysisellä väkivallalla. Pelottelua oli koettu toiseksi eniten ja sen jälkeen tuli lyöminen ja perheen/läheisten uhkaaminen. Kyselyssä oli paljon erilaisia vaihtoehtoja väkivallan eri ilmenemismuodoille ja kaikkia näitä oli koettu vuoden 2021 jälkeen, joka on hyvin lyhyt aika. Väki-valta ja uhkatilanteet ovat melko usein ennalta arvattavissa. Väkivaltaa ja sen uhkaa koettiin eniten iltapäivällä ja toiseksi eniten ilta-aikaan. Tämän kysymyksen vastauksissa oli paljon eroja vastausten välillä, joista voidaan kuitenkin päätellä, että väkivallan uhka on läsnä jokaisena vuorokauden aikana.

Nuorisokodin työntekijöiden turvallisuutta koskevista kysymyksistä selvisi, että kaikki työntekijät ovat tutustuneet työpaikalla oleviin kirjallisiin toimintamalleihin ja lähes kaikki olivat tietoisia, kuinka uhkaavassa tilanteessa tulisi toimia. Vain kaksi työntekijää oli vastannut, että kertaamisesta ei olisi haittaa.

Selvityksen perusteella työntekijät voivat luottaa työparin/työkaverin toimintaan uhkaavassa tilanteessa ja saavat pyydettyä tilanteeseen tarvittaessa tukea työkavereilta. Myös työkavereilta saatu tuki uhkatilanteiden jälkeen osoittautui työntekijöiden mielestä riittäväksi. Esimieheltä ja työterveydestä saatu tuki uhkatilanteen jälkikäsittelyyn koettiin vastaajien kesken vaihtelevasti. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että esimieheltä ja työterveydestä saatu tuki uhkatilanteiden jälkeen oli täysin riittävää ja osa ei osannut vastata kysymykseen lainkaan. Näin ollen tuloksiin peilaten lähtöolettamukseni oli väärä, sillä ajattelin, että työntekijät jäävät melko yksin koetun tilanteen kanssa.

Mielenkiintoista oli, että työntekijöiden välillä oli eroja siinä, kuinka väkivallan uhka koetaan. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että väkivallan uhka aiheuttaa työssä kuormittumista, kun taas osa vastaajista ei pitänyt sitä lainkaan

kuormittavana. Pääosin työntekijät tuntevat olonsa turvalliseksi töissä ollessaan.

Työturvallisuuden eteen tehtyjen toimenpiteiden ei nähdä vaikuttaneen suuremmin työntekijöiden työturvallisuuteen. Näissä kysymyksissä oli paljon heittoa suuntaan, jos toiseen, mutta lopulta suurta muutosta ei näytä tapahtuneen. Jokainen työntekijä koki nämä omalla tavallaan ja osa oli kokenut muutosta parempaan ja osa huonompaan. Yleisesti vastauksista ilmeni, että työturvallisuus on pysynyt samana muutoksista huolimatta.

Taustatietokysymykset olivat tässä tutkimuksessa mielestäni turhia, sillä niillä ei ollut mitään vaikutusta tutkimusongelman, alakysymysten tai teorian tiedonkaan osalta. Taustakysymyksillä ei ole yhteyttä siihen, kuka on kokenut väkivaltaa tai kokeeko työympäristön turvalliseksi, vaan ne vaan olivat.

8.2 Selvityksen luotettavuuden arviointi

Opinnäytetyön laatu liittyy suoraan tutkimustulosten luotettavuuteen. Validiteetti ja reliabiliteetti ovat luotettavuuden mittarit. Luotettavuuskysymykset tulisi ottaa huomioon heti tutkimusprosessin alussa luotettavuuskysymysten huomioiminen on osa riskienhallintaa. Luotettavuuskriteerit tulee käsitellä aina oman työn kannalta. Validiteetti tarkoittaa oikeiden asioiden tutkimista Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä, eli jos sama tutkimus toistettaisiin uudestaan, saataisiin samat tulokset. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetti ei kuitenkaan taka validiteettia, sillä tutkimuksen mahdollisessa toistamisessa tutkimustulokset pysyvät, mutta mittari on virheellinen. (Kananen 2015, 342-343, 350.)

Tässä opinnäytetyössä pyrin ottamaan luotettavuuteen liittyvät seikat huomioon jo suunnitelmavaiheessa. Kyselyyn valittiin kohderyhmäksi kaikki kyseisen nuorisokodin työntekijät, jotta valitun yksikön tämän hetkisestä tilanteesta saataisiin mahdollisimman todenmukainen kuvaus. Kyselyä pidettiin auki kolme viikkoa, jotta kaikki lomalla olevat työntekijätkin saataisiin mukaan kyselyyn. Voisin kuvitella, että jos kyselyyn olisi vastannut vielä loputkin työntekijöistä, olisi kyselyn tulokset olleet silti samansuuntaiset.

Tutkimuksen teoriaosuuden lähteiden luotettavuutta on mietitty valinta-vaiheessa ja mielestäni lähdevalinnat ovat luotettavilta sivustoilta etsittyjä. Kirjastosta tai nettikirjastosta on etsitty suurin osa lähteistä.

Opinnäytetyön eettiset periaatteet näkyivät muunmuassa saatekirjeessä, jossa ilmaistiin vastaamisen vapaaehtoisuus ja kyselyn anonyymius. Ketään ei voitu tunnistaa vastausten perusteella. Aineiston ja tulosten käsittelyssä eettisyys on otettu huomioon niin, että tulokset on esitetty aineiston perusteella niin, että lukija saa siitä mahdollisimman totuudenmukaisen kuvan. Kenellekään kyselyn osapuolelle ei aiheutunut haittaa tai vahinkoa.

8.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi alkoi vauhdilla, sillä ajatuksenani oli tehdä se nopeasti pois alta. Aiheita olin pyöritellyt mielessäni kuitenkin jo pidemmän aikaa ja sainkin nopeasti yhteistyökumppanin ja työ pääsi alkamaan varsin nopealla aikataululla. Kuitenkin omassa elämässä oli siinä hetkessä niin paljon muita asioita, että opinnäytetyö jäi kakkoseksi ja siihen tuli pitkä tauko. Tauko söi paljon motivaatiota ja tauon jälkeen olikin haastavaa lähteä työstämään työtä loppuun. Yhtäkkiä sain taas pienen kipinän ja sain aukastua kyselyn työelämäkumppanille. Kyselyn vastauksia odotellessa en taas tehnyt opinnäytetyötä ollenkaan ja tauon jälkeen oli taas hankaluutta saada tekemisestä kiinni. Kun sähköpostiin kilahti viesti viimeisestä palautuspäivästä ennen joulua, päätin, että nyt se on tehtävä loppuun.

Prosessi on ollut kohdallani siis varsin sitkas ja vienyt ajatuksissani enemmän aikaa, kuin käytännön toteutuksessa. Opinnäytetyö on ollut kuitenkin opettavainen ja jos vastaava vielä joskus eteen tulee, saattaa olla, että se syntyisi hieman jouheammin.

Kyselylomake oli mielestäni kuitenkin hyvä valinta, vaikka populaatio olikin pieni. Koen, että välttämättä kaikkien työntekijöiden kokemukset eivät olisi tulleet samanlailla ilmi, mitä kyselyn avulla tuli. Työn lopussa vasta aloin oikeasti ymmärtämään tutkimusongelman ja alakysymysten merkityksen koko työn kannalta. Ymmärrän myös suunnitelman tärkeyttä paremmin. Teoreettisen

viitekehyksen ja aineistonkeruusta saadun materiaalin kohtaaminen loi onnistumisen tunteen.

Kyselylomaketta testasin kyllä, mutta en varsinaisesti kiinnittänyt huomiota analysointiin, joten jouduin tekemään hieman ”ylimääräistä”, kokeillakseni itse muutamaa kohtaa kyselystä, että tulkitsenhan niitä varmasti oikein. Huomasin myös vasta jälkikäteen, että kyselyyn oli kaikesta huolimatta jäänyt yksi kysymys kahteen kertaan. Muuten kyselylomake toimi kyllä hyvin ja Webropol oli helppo sovellus käytettäväksi näin ensikertalaiselle. Seuraavalla kerralla pyrkisin kohdentamaan kyselyn suuremmalle joukolle jo heti aluksi, jotta tulokset olisivat luotettavemmat.

Tiedon hankinnassa on vielä kehitettävää, vaikka työn loppupuolella sekin alkoi sujumaan paremmin. Tiedonhankinta olikin melko mukaansa tempaavaa sitten, kun siihen pääsi kiinni. Tuntui, että on hyvin paljon mielenkiintoisia lähteitä sekä viisaita kirjoittajia. Kirjoja pitäisi lukea siis enemmän.

Teoriaosuutta olisi voinut kirjoittaa vielä lisää ja muitakin kohtia täydentää lähteillä, mutta tämän opinnäytetyön kohdalla aika oli rajallinen ja motivaatio ei ollut huipussaan. Seuraavalla kerralla laatisin tarkemman aikataulusuunnitelman ja huolehtisin, että pysyisin siinä.

Jatkotutkimusaiheena olisi laatia kysely kaikkiin yksiköihin saman organisaation alla ja saada näin ollen kattavaa tietoa koko organisaation tilanteesta. Toinen jatkotutkimusaihe voisi käsitellä työntekijöiden tuntemuksia ja psykososiaalista kuormitusta ja pohtia, mitkä asiat vaikuttavat turvallisuuden tunteeseen.

LÄHTEET

Enroos, R., Heino, T. & Pösö, T. 2016. Huostaanotto - Lastensuojelun vaativin tehtävä. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Saatavissa: www.finna.fi [viitattu 25.2.2022].

FI-Turvallisuuskoulutus. 2019. AVEKKI. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.turvallisuuskoulutus.fi/avekki/> [viitattu 9.11.2022].

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf> [viitattu 8.4.2022].

Heino, T. 2020. Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. E-kirja. Saatavissa: <http://www.finna.fi> [viitattu 16.11.2022].

Hermenau, K., Goessmann, K., Rygaard, N., Landolt, M. & Hecker, T. 2016. Fostering child development by improving care quality: a systematic review of the effectiveness of structural interventions and caregiver trainings in institutional care. *Trauma, violence and abuse* 5, 544-556. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journals.sagepub.com/> [viitattu 11.8.2022].

Huha, M. 2021. Nuori ja väkivalta - väkivaltaista käyttäytymistä selittävät tekijät. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Kasvatuspsykologian kandidaatintyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-202103271516.pdf> [viitattu 7.3.2022].

Huhdankoski, S. 2019. Lastenkodin työntekijöiden työssään kohtaama väkivalta. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019101720012> [viitattu 12.11.2022].

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kirsi, K. 2021. 14-vuotias poika hyökkäsi veitsi ojossa ohjaajaa kohti lastensuojelulaitoksessa Helsingissä – useat työntekijät pelkäävät henkensä puolesta. WWW-dokumentti. Päivitetty 28.5.2021. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11949274> [viitattu 14.11.2022].

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Mattila, J. 2022. Väkivalta on nuorille jo arkipäivää – kolme yläkoululaista kertoo, mitä ajattelee tappeluista: ”Aina ei tiedä, onko se leikkimistä vai ihan toista”. WWW-dokumentti. Päivitetty: 9.9.2022. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-12610616> [viitattu 9.11.2022].

Nurmi, J-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L., & Ruoppila, I. 2014. Ihmisen psykologinen kehitys. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: www.finna.fi [viitattu 7.3.2022].

Nykänen, J. 2020. Asiakasväkivallan muodot, ennakointi ja ennaltaehkäisy – tapaustutkimus lastensuojelun sijaishuoltoyksiköstä. Turun yliopisto. Sosiaalitytieteiden laitos. Sosiaalityö. Pro gradu – tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020090969088> [viitattu 12.11.2022].

Olaniyan, O., Hystad, S., Iversen, A. & Ortiz-Barreda, G. 2020. Lean on Me: A scoping review of the essence of workplace support among child welfare workers. Frontiers in psychology. Saatavissa: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00287/full> [viitattu 12.11.2022].

Poikien äiti, J. 2022. Poika kertoi, että koulussa on jatkuvasti väkivaltaa. Blogi. Päivitetty 10.11.2022. Saatavissa: <https://www.poikienaidit.fi/2022/11/10/poika-kertoi-etta-koulussa-on-jatkuvasti-vakivaltaa/> [viitattu 15.11.2022].

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <http://www.finna.fi> [viitattu 14.3.2022].

Puska, M. 2019. Nuoren fyysisen väkivallan tekijöinä: määrällinen tutkimus yhdeksäsluokkalaisten nuorten väkivaltaista rikoskäyttäytymistä selittävistä tekijöistä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/65785/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201910084363.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 31.3.2022].

Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila, J. & Koskelainen, M. 2015. Haastavat asiakastilanteet: väkivalta työssä. Helsinki: Talentum Media. E-kirja. Saatavissa: <http://www.finna.fi> [viitattu 8.3.2022].

Sinkkonen, J. 2021. Psykopatian monet kasvot. Helsinki: Duodecim. E-kirja. Saatavissa: www.finna.fi [viitattu 25.2.2022].

Talentia. 2016. Väkivalta sosiaalialalla liian yleistä – tavoitteena nollatoleranssi. WWW-dokumentti. Päivitetty 12.11.2016. Saatavissa: <https://www.talentia.fi/uutiset/vakivalta-sosiaalialalla-liian-yleista-tavoitteena-nollatoleranssi/> [viitattu 12.11.2022].

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. 2022. Lastensuojelun käsikirja - Mitä on lastensuojelu? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu> [viitattu 25.2.2022].

Tietoarkisto s.a. Mittaaminen: mittarin luotettavuus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/luotettavuus/#opera> [viitattu 13.4.2022].

Turkka, H. & Saarholm, J. 2021. Lasten ja nuorten konfliktit. Opas haastavien ristiriitojen ratkaisemiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: www.finna.fi [viitattu 25.2.2022].

Turunen, V. 2022. Viha on joskus hyvästä – aggressio paljastaa toiveemme ja tarpeemme. *Tehy*. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.tehylehti.fi/fi/hyvinvointi/viha-joskus-hyvasta-aggressio-paljastaa-toiveemme-ja-tarpeemme> [viitattu 10.3.2022].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työväkivalta lastenkodin työntekijöiden kokemana. 2021. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Hoitotyön tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021120122908> [viitattu 12.11.2022].

Vilkka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <http://www.finna.fi> [viitattu 27.3.2022].

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <http://www.finna.fi> [viitattu 31.3.2022].

Webropol s.a. Ota tieto haltuusi ja johda yritystäsi sillä. WWW-sivu. Saatavissa: <https://webropol.fi/> [viitattu 10.3.2022].

Nuorisokodin työntekijöiden kokema väkivallan uhka

Hei!

Olen Adeline Tirola ja opiskelen viimeistä vuotta Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Teen opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää yksikkönne uhka- ja väkivaltatilanteiden määrää, ajankohtaa, taustatekijöitä ja ympäristöä, sekä teidän omia kokemuksia olemassa olevista toimintaohjeista.

Kyselyyn vastaaminen on erittäin merkityksellistä, jotta saan riittävästi tietoa yksikkönne väkivalta- ja uhkatilanteista viimeisen puoleltoista vuoden ajalta.

Annat suostumuksesi kyselyn osallistumiseen vastaamalla kyselyyn.

Kyselyyn vastataan anonyymisti, eikä teitä voida vastausten perusteella tunnistaa. Kyselyä käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Kysymyksiin vastaaminen vie sinulta noin 5-10 minuuttia. Toivon, että vastaat kysymyksiin täysin rehellisesti.

Kiitos ajastasi!

Esitietoja

1. Sukupuoli

Nainen

Mies

Muu

En halua kertoa

☐☐☐☐

2. Mihin ikäryhmään kuulut?

- ☐ Alle 30v
- ☐ 31-40v
- ☐ 41-50v
- ☐ Yli 51v

3. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt lastensuojelussa?

- ☐ alle 5 vuotta
- ☐ 5-10 vuotta
- ☐ 11-20 vuotta
- ☐ yli 20 vuotta

Väkivallan uhkatilanteet

4. Kuinka usein kohtaat työssäsi psyykkistä tai fyysistä väkivallan uhkaa?

- ☐ Päivittäin
- ☐ Viikoittain
- ☐ Kuukausittain
- ☐ Harvemmin kuin kerran kuukaudessa
- ☐ Kerran vuodessa tai harvemmin

5. Minkälaista väkivaltaa tai sen uhkaa olet kokenut viimeisen 1,5 vuoden aikana?

- ☐ Nimittelyä
- ☐ Lyömistä

- ☐ Potkimista
- ☐ Uhkaamista fyysisellä väkivallalla
- ☐ Tönimistä
- ☐ Liikkumisen estämistä
- ☐ Kiinni tarttumista
- ☐ Kiristämistä
- ☐ Painostamista
- ☐ Pelottelua
- ☐ Perheen tai läheisten uhkaamista
- ☐ Uhkailua asuinpaikan selvittämällä
- ☐ Jotain muuta, mitä?

6. Onko väkivallan uhka ollut mielestäsi ennalta arvattavissa?

- ☐ Lähes aina
- ☐ Usein
- ☐ Melko usein
- ☐ Melko harvoin
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei lähes koskaan

7. Laita seuraavat vuorokaudenajat siihen järjestykseen, missä koet väkivallan uhkaa eniten. (Ensimmäiseksi vuorokauden aika, jolloin koet eniten väkivallan uhkaa.

Aamu

☐

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

Aamupäivä

☐

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

Iltapäivä

☐

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

Ilta

☐

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

Yö

☐

1

☐

2

☐☐

	1	2	3	4	5	6
Pidän työympäristöä turvallisena uhkatilanteiden näkökulmasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen oloni turvalliseksi töissä ollessani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Vastaa kysymyksiin mielestäsi parhaiten kuvaavaa vaihtoehtoa kuluneen puolentoista vuoden osalta.

Asteikko: 1. Vähentynyt paljon 2. Vähentynyt 3. Pysynyt samana 4.

Lisääntynyt 5. Lisääntynyt paljon

	1	2	3	4	5
Väkivallan uhka on mielestäni:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kynnys ilmoittaa uhkaavista tilanteista töissä on mielestäni:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turvallisuuden tunne työssä on mielestäni:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saatavilla oleva tuki on mielestäni:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverin tuki ja apu uhkaavissa tilanteissa on mielestäni:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheltä saatu tuki ja apu uhkaavissa tilanteissa on mielestäni:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheltä saatu tuki ja apu uhkaavien tilanteiden jälkeen on mielestäni:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveydestä saatu tuki ja apu uhkaavien tilanteiden jälkeen on mielestäni:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Jos olet kokenut uhka- tai väkivaltatilanteen, koetko sen vaikuttaneen työskentelytapaasi? Miten, kerro?

13. Minkälaisia kehittämis ehdotuksia sinulla olisi uhka- ja väkivaltatilanteita varten ja mitä toimia tämä vaatisi?



Kiitos vastauksestasi!

Saatekirje 7.9.2022

Hei!

Olen Adeline Tirola ja opiskelen viimeistä vuotta Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Teen opinnäytetyötä yhteistyössä yksikkönne kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää yksikkönne uhka- ja väkivaltatilanteiden määrää, ajankohtaa, taustatekijöitä ja ympäristöä, sekä teidän työntekijöiden kokemuksia olemassa olevista toimintaohjeista.

Kyselyyn vastaaminen on hyvin merkityksellistä sekä minun opinnäytetyöni, että teidän koko yksikkönne kannalta. Saatte hyvin arvokasta tietoa siitä, onko vuoden 2021 alusta tapahtunut muutoksia työturvallisuudessa sekä uhka- ja väkivalta tilanteiden määrässä.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia ja siihen vastataan täysin anonymisti.

Kysely on avoinna Ke 7.9.2022 – su 2.10.2022 klo 23.59.

Toivottavasti löydät aikaa vastaamiseen!

Kiitos jo etukäteen,

Adeline Tirola



Perusturvapalvelut

Hakemus

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS (Tutkimukset ja opinnäytetyöt)

1 Hakijan tiedot	Suku- ja etunimi Tirola Adeline		
	Nykyinen työnantaja/opiskelupaikka Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu		
	Jyväskylän kaupungin palveluksessa Ei Kyllä		
	Kotiosoite [redacted]	Postinro ja -palkka [redacted]	
	Puhelin toimeen	Puhelin kotiin	Sähköpostiosoite
	jossa opiskelee Yliopisto ja laitos/Ammattikorkeakoulu/oppilaitos, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, XAMK		
	Yliopiston/laitoksen/Ammattikorkeakoulun/oppilaitoksen osoite/yhteystiedot Patteristonkatu 3D, 50101 Mikkeli puh. 040 655 0555		
2 Muut hakijat	Nimi, osoite, puhelin ja sähköposti		
3 Tutkimuksen ohjaaja	Tutkimuksen ohjaaja ja yhteystiedot (sähköposti/puhelin) [redacted] puh. [redacted] Seija Nissinen		

Perusturvapalvelut

Hakemus

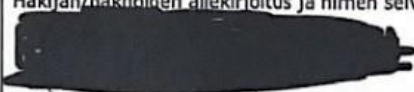

2

4 Tutkimusta koskevat tiedot	Tutkimuksen nimi Nuorisokodin työntekijöiden kokema väkivallan uhka työssä
	<p>Tiivistetty kuvaus tutkimuksen suorittamisesta</p> <p>Olen kiinnittänyt huomiota useisiin uutisotsikoihin, joissa on tuotu esiin nuorten väkivaltaista käytöstä, jota ilmenee tänä päivänä yhä enenemissä määrin. Nämä uutiset ovat koskeneet nuorten aiheuttamaa väkivaltaa toisille nuorille. Uutiset ovat hyvin huolestuttavia ja niiden pohjalta tämä opinnäytetyö sai alkunsa. Aloin pohtimaan, että miten tämä väkivaltaisuus näkyy nuorisokodeissa. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kyselyn avulla nuorisokodin työntekijöiden kokema väkivallan uhkaa. Pyrin selvittämään kyselyn avulla uhka- ja väkivaltilanteiden määrää, ajankohtaa, taustatekijöitä ja ympäristöä, sekä työntekijöiden omia kokemuksia olemassa olevista toimintaohjeista.</p> <p>Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua viimeistään vuoden loppuun mennessä, mielellään jo aikaisemminkin. Yksikkö, johon opinnäytetyön teen, on nuorisokoti Olemme käyneet _____ kanssa keskustelua opinnäytetyön toteutuksesta ja sisällöstä sekä on myöskin antanut kehitysideoita kyselyyn ja käynyt sen läpi.</p>
	Asiasanat (max 5 kpl) väkivalta, työntekijät
	<p>Tutkimusaineiston suojaus, säilyttäminen ja hävittäminen</p> <p>Tämän opinnäytetyön valmistuttua opinnäytetyön ja tutkimuksen tulokset voi löytää Theseus sivustolta. Kyselyn ja sen vastaukset poistan webropol sivustolta heti sen jälkeen, kun en niitä enää tässä tutkimuksessa tarvitse, eli viimeistään opinnäytetyön valmistuttua. Opinnäytetyön laatimisen ajan kaikki toteutusta vaativat tiedot säilytetään lukitun tietokoneen takana, jonne on pääsy vain tutkimuksen laatineella.</p>
	<p>Tutkimuksen taso</p> <p>Tohtorin tutkinto Kandidaattitutkinto</p> <p>Lisensiaattitutkinto</p> <p>Maisteritutkinto Ylempi AMK</p> <p>— tutkinto AMK — tutkinto C] Muu,</p> <p>mikä?</p>
	<p>Tutkimus kuuluu muuhun laajempaan tutkimusprojektiin Ei</p> <p>Kyllä, mihin?</p>

Perusturvapalvelut

Hakemus

3

	Kohderyhmä <input type="checkbox"/> Asiakkaat/ Potilaat <input type="checkbox"/> Omaiset <input checked="" type="checkbox"/> Henkilökunta <input type="checkbox"/> Asiakirjat <input type="checkbox"/> Muu, mikä?	Aineiston keruumenetelmä <input checked="" type="checkbox"/> Kysely <input type="checkbox"/> Haastattelu <input type="checkbox"/> Havainnointi <input type="checkbox"/> Asiakirja-analyysi <input type="checkbox"/> Mittaukset, mitkä? <input type="checkbox"/> Muu, mikä?
	Tutkimuksen hyödyt/vaikutukset _____ toimintaan <input type="checkbox"/> Ei välitöntä sovellettavuutta <input checked="" type="checkbox"/> Välitön sovellusarvo toimintaan, millainen? Kyselyssä kartoitetaan yksikön toimintamallien muutoksen hyötyjä ja vaikutuksia.	
5 Allekirjoitukset	Käsitellessäni työntekijöiden tai asiakkaiden/potilaiden tietoja sitoudun siihen, että en käytä saamiini tietoja muuhun kuin tutkimustarkoitukseen. En myöskään käytä saamiini tietoja em. henkilöiden tai heidän läheistensä vahingoksi tai halventamiseksi. En luovuta henkilötietoja sivullisille. Sitoudun raportoidaan tutkimuksesta tutkimusluvan myöntäjälle.	
PÄÄTÖS	<input type="checkbox"/> Myönnetään hakemuksen mukaisena <input checked="" type="checkbox"/> Myönnetään edellyttäen, että <i>yksikön nimeä ei mainita</i> <i>opin näytetyössä,</i> <input type="checkbox"/> Hakemus hylätään seuraavin perustein	
	Päiväys 19.8.2022 24, 8 2022	Hakijan/hakijoiden allekirjoitus ja nimen selvennys  ADELNE TIROLA Tutkimusluvan myöntäjän nimi ja nimen selvennys  Palvelujohtaja