



# Turvallisuuden tunne haittoja vähentävässä päihdetyössä työntekijöiden kokemana

Kati Forsberg

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## **Turvallisuuden tunne haittoja vähentävässä päihdetyössä työntekijöiden kokemana**

Kati Forsberg  
Sosionomi tutkinto  
Opinnäytetyö  
Maaliskuu 2023

Kati Forsberg

**Turvallisuuden tunne haittoja vähentävässä päihdetyössä työntekijöiden kokemana**

Vuosi

2023

Sivumäärä

42

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia turvallisuuden tunteeseen vaikuttavista tekijöistä; mitkä asiat vaikuttavat työssäjaksamiseen ja kuinka lähiesihenkilötyö vaikuttaa turvallisuuden tunteeseen haittoja vähentävää päihdetyötä toteuttavissa organisaatioissa. Tavoitteena oli pyrkiä selvittää työntekijöiden kokemuksia, joiden avulla on mahdollisuus kehittää organisaation sisäisiä toimintatapoja. Opinnäytetyö on laadullinen tutkielma, jossa haastateltiin 5 työntekijää kolmesta eri organisaatiosta. Helsingin Kaupungin päihdepalveluiden päivätoimintakeskus Sympiksestä, Diakonissalaitoksen Tukialus-hankkeesta sekä Sininauhasäätiön päivätoimintakeskus Illusiasta. Opinnäytetyötä voidaan käyttää puheeksi ottamisen välineenä työpaikoilla kehittääkseen työturvallisuuteen liittyviä toimintatapoja.

Tuloksista selvisi, että merkityksellisinä turvallisuuden tunteeseen vaikuttavina tekijöinä olivat muun muassa työyhteisön yhteisöllisyys, psykologisesti turvallinen ja avoin keskusteluilmapiiri ja koko työyhteisön sisäinen kommunikoinnin sekä informoinnin toimivuus. Työssä jaksamiseen vaikuttavia tärkeitä tekijöitä oli yksiköiden tilaratkaisut, työnohjauksen toimivuus, riittävä koulutus, harmaalla alueella toimiminen, työntekijöiden vaihtuvuus ja työntekijän henkilökohtaiset kyvyt työstä palautumiseen. Esihenkilöiltä odotettiin luotettavuutta, läpinäkyvyyttä, taitoa kuunnella työntekijöitä ja aitoa ymmärrystä siitä, mitä kaikkea asiakastyö todellisuudessa sisältää.

Asiasanat: haittoja vähentävä päihdetyö, psykologinen turvallisuus, työhyvinvointi, työturvallisuus

Kati Forsberg

**Feeling of safety in harm-reducing intoxicant work as experienced by employees**

Year

2023

Pages

42

---

The goal of the thesis was to investigate the experiences of employees on factors affecting the feeling of safety, which factors affect the time at work, and how the work of close supervisors affects the feeling of safety in organizations that implement harm reduction substance abuse work. The goal was to try to reveal the experiences of employees, which will allow the development of internal operating methods in organizations. The thesis is a qualitative study in which five employees from three different organizations were interviewed, the Helsinki city Substance Abuse Services, the day activity center Sympis, the Tukialus project of the Diakonissa institute and the Blue Ribbon Foundation's day activity center Illusia. The thesis can be used as a means of discussion in various workplaces to develop occupational safety-related working procedures.

The results revealed that the most significant factors affecting the feeling of safety included the cohesiveness of the work community, a psychologically safe and open discussion and communication atmosphere and the functionality of internal communication and information within the entire work community. The key factors influencing coping at work were the spatial solutions of the units, the functionality of work management, sufficient training, operating in a gray area and turnover of employees and the workers personal abilities to recover from work. Supervisors were expected to have reliability, transparency, the ability to listen to employees, and a genuine understanding of what customer work really entails.

**Keywords:** harm reduction-based substance abuse treatment, psychological safety, occupational wellbeing, occupational safety

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Haittoja vähentävä päihdetyö .....	7
2.1	Haittoja vähentävän päihdetyön historia .....	9
2.2	Haittoja vähentävään päihdetyöhön liittyvä huume politiikka ja sen vaikutukset .....	10
2.3	Haittoja vähentävään työhön liittyvä lainsäädäntö .....	12
3	Turvallisuuden tunne .....	13
3.1	Turvallisuuskulttuuri organisaatioissa .....	15
3.2	Uhka- ja vaaratilanteet .....	16
3.3	Työntekijän ja esihenkilön velvollisuudet työturvallisuudessa .....	18
4	Työelämäyhteistyökumppanit .....	20
4.1	Symppis, Helsingin Kaupunki .....	20
4.2	Tukialus, Diakonissalaitos.....	22
4.3	Sininauhasäätiö ja päivätoimintakeskus Illusia .....	23
5	Opinnäytetyön toteutus ja tutkimuskysymykset .....	24
5.1	Tutkimuksen menetelmät ja aineiston analyysi .....	24
5.2	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus .....	25
6	Tutkimustulokset .....	26
6.1	Turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat tekijät .....	26
6.2	Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät.....	30
6.3	Esihenkilöiden vaikutus turvallisuuteen.....	33
7	Johtopäätökset .....	34
8	Pohdinta .....	36
	Lähteet.....	38
	Kuviot .....	41
	Liitteet .....	42

## 1 Johdanto

Turvallisuudesta puhuttaessa voidaan ottaa esille Maslowin tarvehierarkia- teoria, joka on yksi tunnetuimpia motivaatioteorioita. Teorian mukaan ihminen tyydyttää tarpeensa tietyssä järjestyksessä. Tarpeita pidetään ikään kuin portaina ja tarveportaita on teorian mukaan yhteensä viisi kappaletta. ihminen voi siirtyä vasta seuraavalle portaalle silloin, kun aikaisempi tarve on täytetty. Alin porras kuvaa fysiologisia tarpeita, seuraava porras kuvaa turvallisuuden liittyviä tarpeita ja kolmas porras kuvaa sosiaalisia tarpeita. Neljäs porras kuvaa arvostuksen tarpeita ja viides itsensä toteuttamisen tarpeita. (Lämsä & Hautala 2004, 82-83.)

Kun ihminen on täyttänyt fysiologiset tarpeensa, on hänen siirryttävä täyttämään turvallisuuden liittyviä tarpeita, joita ovat yhtä lailla psykologinen turvallisuus, että fyysinen turvallisuus. Turvallisuus itsessään liittyy pysyvyyden säilyttämiseen ja emotionaalisen, psykologisen turvallisuuden tunteen tavoittelu näkyikin ihmisen taipumuksena pysyä tutuissa ympäristöissä ja hakeutua ihmisten ympärille, johon voi luottaa ja tukeutua. (Rauramo 2008, 31, 85.) Tämä voi näkyä myös työyhteisöissä. Turvattomassa työympäristöissä työntekijän työssä jaksaminen kärsii ja työntekijä ei ikinä pääse sellaiseen tilaan, jossa voitaisiin keskittyä esimerkiksi työn tai itsensä toteuttamiseen tai jopa kehittämiseen.

Jo vuonna 1959 Herzberg, Mausner ja Snyderman (1959, 107-111) loivat tutkimuksen, jossa he pyrkivät selvittämään, mikä motivoi ihmistä tekemään työtänsä. Tutkimuksessa käsiteltiin muun muassa työhön asennoitumista ja työtyytyväisyyttä, joihin liittyy myös työturvallisuus ja turvallisuuden tunne.

Tyytymättömyys työhön sisältyy ihmisen luontaiseen haluun vältellä hankalia, vaarallisia tai epämiellyttäviä tilanteita. On myös monenlaisia tekijöitä kuten palkka, ohjeet, käytänteet, työympäristö, työturvallisuus ja henkilöiden väliset suhteet, joiden ongelmat tai merkittävät puutteet vaikuttavat tyytymättömyyteen työyhteisössä. Näitä tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä kutsutaan hygieniatekijöiksi. (Herzberg ym. 1959, 113-115.)

Työtyytyväisyyteen vaikuttavat erilaiset motivaatiotekijät, joita voi olla esimerkiksi onnistumisen kokemukset työelämässä. Motivaatiotekijöillä voidaan kehittää tai ylläpitää työtyytyväisyyttä ja sitä kautta myös työn tehokkuutta. Työtyytyväisyys on tyydyttävällä tasolla silloin, kun palkka on kohtuullinen, johtamisen taso on hyvä, työntekijät saavat selkeitä ja johdonmukaisia ohjeistuksia, heillä on riittävästi resursseja toimiakseen sekä saavat toimivat työvälineet ja -tilat. (Herzberg ym. 1959, 117-118).

Työyhteisön tyytyväisyys liittyy merkittävästi myös yhteisön ja yksilöiden turvallisuuden tunteeseen. Koko organisaatiossa ja yhteisöissä on oltava keinoja osallistua ja vaikuttaa turvallisuuden tunteen tasoon ja niihin vaikuttaviin tekijöihin. (Herzberg ym. 1959, 117-118).

Haittoja vähentävään päihdetyöhön liittyy tietynlaisia erityisyyksiä ja ilmiöitä, joita ilmenee muussa päihdetyössä tai sosiaalialalla runsaasti vähemmän. Näitä voivat olla esimerkiksi asiakkaiden erityisen haastavat elämäntilanteet tai alentunut toimintakyky, vähemmän haitan periaate tai harmaalla alueella toimiminen, joka käytännössä tarkoittaa jatkuvaa eettistä pohdintaa sekä nopeiden ratkaisujen tekemistä välttämällä suurempia haittoja samaan aikaan rakentaen asiakkaan kanssa luottamussuhdetta ja vahvistaen asiakkaan sitoutumista palveluihin.

Haittoja vähentävän päihdetyön kentällä on useita työturvallisuuteen ja turvallisuuden tunteeseen vaikuttajia tekijöitä, joita tulee pyrkiä selvittämään. Työssäjaksamisen näkökulmasta on tärkeää tavoitella psykologisen- sekä fyysisen turvallisuuden tunteen takaamista kaikille työntekijöille.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä ovat työntekijöiden kokemukset turvallisuuden tunteeseen vaikuttavista tekijöistä haittoja vähentävässä päihdetyössä, mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen ja miten lähiesimiestyö vaikuttaa turvallisuuden tunteeseen. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoa työntekijöiden kokemuksista ja heidän ajatuksistaan.

Opinnäytetyössä sivuutetaan laajalti työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmia. Opinnäytetyö rajataan painottumaan nimenomaan vain turvallisuuden tunteeseen vaikuttaviin tekijöihin ja siihen, mitkä tekijät vaikuttavat esimerkiksi työssä jaksamiseen yksilöllisten kokemusten näkökulmasta.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi asian puheeksi ottamisen välineenä organisaatioissa, joissa on tarkoitus kehittää työntekijöiden työturvallisuutta sekä työyhteisön yhtenäisyyttä.

## 2 Haittoja vähentävä päihdetyö

Haittoja vähentävässä päihdetyössä pyritään ehkäisemään ja vähentämään huumeiden käytöstä yhteisöille, yksilöille sekä yhteiskunnalle aiheutuvia terveydellisiä, sosiaalisia ja taloudellisia haittoja. Prioriteettina ei ole huumeiden käyttäjien raitistaminen, vaan tärkeää on heidän tukemisensa ja elämänhallintansa parantaminen lisäten terveystietoutta. (Haittoja vähentävän työn opas 2017,5.)

Haittoja vähentävään päihdetyöhön sisältyy erilaiset interventiot, toimintatavat sekä toimenpiteet, jotka sovitetaan tiettyihin tarpeisiin ja olosuhteisiin. Käytännöllisten toimenpiteiden avulla pystytään ehkäisemään syrjäytymistä, kuolleisuutta, rikollisuutta, tartuntatautien leviämistä, yliannostuksia, päihteiden sekakäyttöä ja suonensisäistä käyttöä. (Seppä, Aalto, Alho & Kiianmaa 2012, 154.)

Käytännöllisiä toimenpiteitä ja haittoja vähentäviä palveluita ovat muun muassa terveysneuvontapalveluiden interventiot, sosiaaliohjaus, käytettyjen pistosvälineiden vaihto puhtaisiin, palveluneuvonta, vertaiskouluttaminen, etsivän lähityön toteuttaminen, opioidikorvaushoidon tarjoaminen ilman muita kuntouttavia toimia sekä mahdollisesti tulevaisuudessa valjastettavat käyttöhuoneet. (Seppä ym. 2012, 154.)

Laittomien huumeiden käytöstä huolimatta haittoja vähentävässä päihdetyössä korostetaan huumeiden käyttäjien täyttä kansalaisuutta, ihmisoikeuksia sekä oikeutta saada tasa-arvoista apua, hoitoa ja palvelua. Huumeita käyttävä henkilö nähdään vastuullisena yksilönä, joka halutessaan pystyy kontrolloimaan käyttäytymistään siten, että siitä aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa. (Seppä ym. 2012, 154.)

Työntekijät, jotka toimivat haittoja vähentävässä päihdetyössä ovat merkityksellisessä asemassa viestittämään virkamiehille, johdolle sekä päättäjille asiakkaiden kokemasta todellisuudesta toimien ikään kuin ihmisoikeuksien turvaajina. Tehtävänä onkin huumeita käyttävien ihmisten oikeuksien sekä vaikutusmahdollisuuksien puolustaminen. (Haittoja vähentävän työn opas 2017, 8.)

Vakavasta päihderiippuvuudesta toipuminen vie runsaasti aikaa, resursseja ja vaatii pitkäaikaista kuntoutumista, hoitoa sekä henkilön omaa motivoitumista. Pelkän motivaation saaminen hoidon piiriin hakeutumiseen voi olla joissakin tapauksissa haastavaa, jolloin ainoastaan haittojen vähentämistoimet ovat realistisimmat ja mahdollisimmat auttamisen keinot. Tällöin voidaan vähentää sekä yksilöille että yhteiskunnalle aiheutuvia kustannuksia, jotka johtuvat huumeiden käytöstä sekä siihen liittyvistä ilmiöistä kuten rikollisuudesta ja syrjäytyneisyydestä. (Seppä ym. 2012, 154.)

Haittoja vähentävässä päihdetyössä pyritään siis usein toimimaan vähemmän haitan periaatteella, jossa ikään kuin valitaan kaikista mahdollisista, epäsuotuisista vaihtoehtoista kaikista vähiten haittaa tekevä vaihtoehto. Työntekijät joutuvat toimimaan usein harmaalla alueella joka käytännössä tarkoittaa toimintaa, jossa työntekijä jatkuvasti toteuttaa eettistä pohdintaa ajatellen, mikä olisi vähemmän haitan periaatteen mukaisesti suotuisin vaihtoehto toimia äkillisissä tilanteissa. Milloin asiakkaan välisen luottamussuhteen rakentaminen tai asiakkaan saaminen palveluiden piiriin on tärkeämpää kuin vaitiolo- tai ilmoitusvelvollisuus? (Sörkän Symppis 2022, 3.)



Huumeiden käyttäminen tai hallussapito on Suomessa kiellettyä, mutta haittoja vähentävän päihdetyön ydin onkin se, ettei asiakasta katsota hänen tekemiensä laittoman toiminnan kautta, vaan ainoastaan hänen hyvinvointinsa kautta, tukien häntä saamaan riittävästi voimavaroja mahdollisesti muuttamaan elämäntapojaan sekä saamaan uudestaan palveluverkostoista kiinni. (Sörkän Symppis 2022, 3.)

Terveysneuvontapisteet ovat suunnattu huumeita suonensisäisesti käyttäville henkilöille, jotka eivät kykene tai ole valmiita lopettamaan käyttöönsä. Siitä huolimatta, että huumeiden käyttö jatkuu eikä henkilö pysty edistämään kuntoutumistaan, voidaan hänelle tarjota palveluita, jotka vähentävät käytöstä aiheutuvia haittoja. Terveysneuvontapisteiden toiminta voi parhaillaan ehkäistä infektio- ja tartuntatauti- sekä yliannostuskuolemia lisäämällä asiakkaitten tietoisuutta huumeiden käyttöön liittyvistä terveyshaitoista kuten huonosta pistohygienista. (Seppä, Aalto, Alho & Kiianmaa 2012, 13.)

Haittoja vähentävän toiminnan keinoja ovat asiakkaiden rokottaminen, seksuaali- ja terveysneuvonta, kondomien jakaminen, infektiodiagnostiikka, puhtaiden pistosvälineiden jakaminen sekä likaisten välineiden turvallinen hävittäminen. Terveysneuvontapisteet ovat matalan kynnyksen palveluita ja asiakkailta ei edellytetä henkilötietojen luovuttamista. Haittoja vähentävä päihdetyön palvelut ovat viimeisimpiä palveluita, joilla voidaan tavoittaa tiettyyn asiakaskuntaan kuuluvia ihmisiä. (Seppä ym. 2012, 13.)

Terveysneuvontapisteillä huumeidenkäyttäjillä tai huumeidenkäyttäjän läheisillä on mahdollisuus psykososiaaliseen tukeen, keskusteluun sekä käytännön apuun. Terveysneuvontapisteissä asioiminen on anonyymiä. Tämän lisäksi palveluihin lukeutuu pienet hoidolliset toimenpiteet kuten haavanhoito, rokotukset ja tartuntatauti- tai sukupuolitautilien testaus. (Seppä ym. 2012, 159.)

## 2.1 Haittoja vähentävän päihdetyön historia

1990-luvun loppupuolella Suomessa herättiin tosiasiaan, että huumeiden käyttöön liittyy vahvasti myös infektioriskit ja veritautien leviäminen. Ruiskuhuumeiden käyttäjillä todettiin hepatiitti -C, ja -B epidemioita. Tällöin päätettiin käynnistää kokeilu liittyen ruiskuhuumeiden käyttäjien infektio-ongelmien ehkäisemiseksi. (Seppä ym. 2012, 155-156.)

Suomen ensimmäinen ruiskuhuumeidenkäyttäjille suunnattu terveysneuvontapiste avattiin Helsingissä, huhtikuussa 1997. Ajatus terveysneuvontapisteistä syntyi jo vuonna 1996 muun muassa HIV-epidemian ollessa suurimmillaan 1990-luvun loppupuolella, joka sai viranomaiset miettimään uusia toimintatapoja ja strategioita. Terveysneuvontapisteiden avaamiseen ja sen kehittämiseen kohdistui silti runsaasti vastustusta muun muassa sosiaali- ja terveydenhuollosta, mediasta sekä poliisin suunnalta, joka hidasti suunnitelmien etenemistä.

Myöhemmin karkeat asenteet hellittivät myönteisimmiksi ja toimijoiden välinen yhteistyö helpottui. (Seppä ym. 2012, 156.)

Matalan kynnyksen toiminnalla pyritään saavuttamaan mahdollisimman paljon asiakaskuntaan kuuluvia ihmisiä. Tärkeää on tavoittaa ihmisiä, jotka eivät ole minkään avun tai hoidon piirissä kiinnittäen heidät palveluihin. Osa asiakkaista ovat pudonneet niin sanotusti monien palveluverkostojen läpi, eivätkä ole välttämättä itse kysyneet hakemaan apua. Matalalla kynnykselle tarkoitetaan palveluita, joihin on helppo hakeutua, palvelut ovat vaivattomasti saatavilla eikä palvelut omaa kriteereitä niiden saamiseksi. (Seppä ym. 2012, 159.)

Matalan kynnyksen terveysneuvontapisteissä palvelut ovat maksuttomia, niissä voi asioida myös päihtyneenä, palveluissa ei tarvita henkilötietojen luovuttamista tai erillistä sitoutumista ja aukioloajat ovat suunnattu tietyille asiakaskunnalle helpoiksi. (Seppä ym. 2012, 159.)

Terveysneuvontapisteessä työskentelevän työntekijän on muistettava, että asiakaskohtaamisiin vaikuttaa vuorovaikutus- ja luottamussuhde, jotka vaikuttavat muun muassa kohtaamisissa tapahtuvaan terveyskasvatukseen. Asiakkaan kanssa hyvät kohtaamiset voi parhailaan vahvistaa asiakkaan myönteistä minäkuvaa, ihmissuhdetaitoja, sosiaalisten paineiden käsittelytaitoja ja terveyttä edistäviä päätöksentekotaitoja. Työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutuksessa korostuu asiakkaan itsetuntemuksen ja elämänlaadun parantaminen, tukeminen ja vahvistaminen. (Seppä ym. 2012, 158-159.)

Asiakkaan luottamussuhteen rakentaminen, vuorovaikutukseen ja osallisuuteen kannustaminen, omien psyykkisten voimavarojen tiedostamisen vahvistaminen, tiedon jakaminen, asenteiden, arvojen ja mielikuvien kyseenalaistaminen sekä päätöksenteon tukeminen ovat tärkeitä terveysneuvontatyön tehtäviä käytännön työtehtävien lisäksi. Työntekijänä on tärkeää tiedostaa ja ymmärtää kuinka päihderippuvuus syntyy, minkälainen päihdesairaus on ja minäkalaisia kokemuksia asiakkailla on liittyen viranomaisiin, palveluihin ja sosiaalialan työntekijöihin, jotta asiakkaan motivointi, hänen terveytensä edistäminen ja palveluihin kiinnittyminen olisi mahdollista. (Seppä ym. 2012, 159.)

## 2.2 Haittoja vähentävään päihdetyöhön liittyvä huume politiikka ja sen vaikutukset

Vuoden 1997 jälkeen uudistettiin Suomessa huume politiikkaa ja lopulta saavutettiin tilanne, jossa pystyttiin toteuttamaan huumeiden täyskieltoa ja siihen liittyviä valvontamenetelmiä sekä haittoja vähentävän toimintamallin käytäntöjä, kuten madallettua korvaushoittoa pääsyä, terveysneuvontatyötä ja pistosvälineiden vaihtoa. Haittoja vähentävä työ ei heikentänyt tai vapauttanut huumeiden täyskieltoa tai huume politiikkaa. Samaan aikaan pystyttiin toteuttamaan tartuntatautien torjuntaa tehostaen huumeiden käyttöön liittyvää rikoskontrollia. (Seppä ym. 2012, 156.)

Vuonna 2004 tuli voimaan uusi tartuntatautiasetus, jossa kunnat veloitettiin pitämään huolen kuntalaisten terveyskasvatuksesta, terveysneuvonnasta ja tartuntatauteja koskevan ajantasaisen tiedon jakamisesta. Tavoitteena on tartuntatautien vastustamistyö, johon sisältyy nimenomaan myös suonensisäisesti huumeita käyttäville henkilöille puhtaiden pistosvälineiden välittäminen ja terveysneuvonnan tarjoaminen. (Seppä ym. 2012, 156-157.)

HIV-infektio ja hepatiitit voivat levitä muun muassa seksin välityksellä, mutta suurin leviämisen syy on verivälitteinen pistosvälineiden yhteiskäyttö ja huono pistoshygienia. Tämän takia suonensisäisten huumeiden käyttö altistaa vakavasti eri infektioitaudeille ja on kansanterveydellisesti hyvin merkittävä asia ottaa huomioon. Haittoja vähentävän päihdetyön toiminnalla voidaan näin ehkäistä veriteitse tarttuvia tauteja ja estää epidemioiden syntyä tai kasvamista. Tämä huomattiin jo 1980-luvulla, kun HIV-epidemiasta kasvoi suurempi terveysriski kuin itse huumeiden käytöstä. (Seppä ym. 2012, 157.)

Likaisten pistosvälineiden vaihtaminen puhtaisiin ja oikean pistotekniikoiden sekä pistoshygienian opettaminen ei itsessään kotimaisten tai ulkomaisten tutkimuksien mukaan lisää huumeiden käyttöä, vaan ennaltaehkäisee monia haittoja kuten infektioiden syntymistä ja tartuntatautien leviämistä. (Seppä ym. 2012, 157.)

Haittoja vähentävän työn ja terveysneuvontapisteiden työpanoksen ansiosta yhteiskunnalle aiheutuneet kulut suonensisäisten huumeiden käytöstä ja sen aiheuttamista ilmiöistä vähenevät merkittävästi. Vuonna 2012 yhden HIV-tartunnan saaneen henkilön hoitokulut olivat noin 10 000-15 000 euroa vuosi tasolla. C-hepatiittipotilaan lääkehoito maksaa noin 10 000-20 000 euroa. Vuosittaiset lisäkustannukset julkiselle terveydenhuollolle voisivat olla ilman terveysneuvontapalveluita jopa 80 miljoonaa euroa. Tartuntatautien leviämisen ehkäisy ja terveysneuvontapisteiden ylläpitoon ja siihen varattujen toimintakulujen määrä on vain murto-osa siitä, mitä hoitokulut olisivat ilman haittoja vähentäviä toimia. (Seppä ym. 2012, 158.)

Vuonna 2005 terveysneuvontapalveluiden ansioista tavoitettiin arviolta 11 800 pistohuumeidenkäyttäjää, joille kertyi yli 80 000 käyntiä terveysneuvontapisteillä. Samana vuonna vaihdettiin noin 1.9 miljoonaa pistosvälinettä, joista runsaasti yli 90 prosenttia palautui takaisin käytettyinä turvallisesti hävitettäväksi. (Salminen 2007, 15.)

Tällä hetkellä huumeiden käyttö ja niihin liittyvät kokeilut ovat yleistyneet ja vuonna 2017 tehdyn huumetutkimuksen mukaan Suomessa on arviolta 31 100-44 300 opioideja ja amfetamiineja ongelmallisesti käyttävää henkilöä. Jätevesitutkimuksien mukaan ekstaasin, kokaiinin ja amfetamiinin käyttö on lisääntynyt merkittävästi 2010-luvulta lähtien. Päihdehuollon tilastojen valossa huomataan, että vuonna 2018 huumeita käyttävistä asiakkaista 71 % olivat sukupuoleltaan miehiä ja kaikkien asiakkaiden keski-ikä oli 34 vuotta. (Rönkä & Markkula 2020, 4.)

THL:n myrkytyskuolematilastot osoittavat, että vuonna 2019 huumeisiin ja huumeiden yliannostuksiin menehtyi 189 henkilöä, kun taas vuonna 2016 menehtyi 133 henkilöä. Huumeisiin liittyvät kuolemat korreloivat vahvasti sosiaalisen huono-osaisuuden kanssa. (Rönkä & Markkula 2020, 4.)

### 2.3 Haittoja vähentävään työhön liittyvä lainsäädäntö

Haittoja vähentävä päihdetyö ja terveysneuvontapisteiden toiminta perustuu myös tartuntatautilakiin (1227/2016), jonka tarkoituksena on ehkäistä tartuntatauteja, niiden leviämistä sekä ihmisille ja yhteiskunnalle aiheutuvia vakavia haittoja. 9 §:n mukaan kunnalla on velvollisuus järjestää alueillaan tartuntatautien vastustamistyötä osana kansanterveystyötä. Tähän liittyy myös kansanterveyslaki sekä terveydenhuoltolaki. Tartuntatautien vastustamistyöhön sisältyy konkreettisesti tartuntatautien varhaistoteaminen, seuranta ja ehkäisy. Epidemian torjumiseksi tartuntatautiin sairastuneen tai sairastuneeksi epäillyn on saatava oikeanlaista hoitoa, laadukkaat tutkimukset sekä lääkinnällistä kuntoutusta.

Päihdehuoltolaissa (41/1986) on säädetty tavoitteeksi vähentää ja ehkäistä ongelmallista päihteiden käyttöä ja siitä koituvia terveydellisiä sekä sosiaalisia haittoja. Tämän lisäksi pyritään lain nojalla edistämään päihteiden ongelmakäyttäjien sekä heidän läheistensä turvallisuutta ja toimintakykyä.

Päihdehuoltolain (41/1986) 7§:ssä määritellään, että henkilölle, joka omaa päihteiden käyttöön liittyviä ongelmia, tulee hänelle tarjota päihdehuollon palveluita. Palveluiden tulee tavoittaa myös päihteiden ongelmakäyttäjän perheenjäsenet sekä läheiset. Palveluiden määrää tulee antaa yksilöllisen hoidon tarpeen perusteella.

Keskeisten periaatteiden mukaan päihdehuoltolailla (41/1986) varmistetaan, että päihdehuollon palveluihin on mahdollista hakeutua oma-aloitteisesti siten, että se tukee myös asiakkaiden itsenäistä suoriutumista. Luottamuksellisuus ja asiakkaan sekä hänen läheisiensä etu on ensisijaisia asioita päihdehoidossa. Päihdehuollon palveluihin on myös sisällyttävä palvelu- ja sosiaaliohjausta, jossa asiakasta voidaan tukea ja auttaa selvittämään esimerkiksi asumiseen, työhön tai toimeentuloon liittyviä ongelmia.

Päihdehuoltolain kolmannessa pykälässä (41/1986) säädetään, että kunnilla on vastuu ja velvollisuus varmistaa sisällöltään ja laajuudeltaan toimiva päihdehuolto, jonka täytyy kattaa kyseisessä kunnassa olevan päihdehuollon tarve, kun taas päihdehuollon kehittäminen, palveluiden ja toimenpiteiden järjestäminen kuuluu sosiaali- ja terveyslautakunnille.

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) tarkoituksena on parantaa hyvinvointialueen sosiaali- ja terveydenhuollon, kunnan eri toimialojen ja muiden toimijoiden välistä yhteistyötä, pyrkiä ylläpitämään ja edistämään osallisuutta, sosiaalista turvallisuutta sekä hyvinvointia,

vähentämään eriarvoisuutta, turvaamaan riittävät, tarpeenmukaiset sekä tasoltaan laadukkaat sosiaalipalvelut ja niiden toimenpiteet sekä edistämään sosiaalihuollossa asiakaskeskeisyyttä ja asiakkaat oikeuksia hyvään kohteluun ja palveluun.

Sosiaalihuoltolaissa 4§:ssä mainitaan, että sosiaalihuollon palveluiden toimintatavat ja ratkaisut tulee turvata muun muassa asiakkaan tarpeisiin nähden oikeanlaisen, oikea-aikaisen ja riittävän tuen, luottamuksellisuuden asiakassuhteissa, asiakkaan mahdollisuuden vaikuttaa sekä osallistua omien asioittensa hoitamiseen sekä asiakkaan omatoimisuuden ja itsenäisen suoriutumisen vahvistumisen.

Sosiaalihuoltolaki (1301/2014) säättää, että sosiaalipalveluja tulee järjestää muun muassa asumiseen liittyvään tuen tarpeeseen, taloudellisen tuen tarpeeseen, tueksi jokapäiväisestä elämästä selviytymiseen, sosiaalisen syrjäytymisen torjumiseksi sekä osallisuuden edistämiseksi, päihteiden ongelmakäytöstä aiheutuvaan tuen tarpeeseen, äkillisiin kriisitilanteisiin liittyviin tuen tarpeisiin sekä tuen tarpeessa olevien omaisten ja läheisten tukemiseksi.

### 3 Turvallisuuden tunne

Turvallisuuden tunne on tärkeä osa ihmisen perustarpeita ja se vaikuttaa kokonaisvaltaisesti muun muassa ihmisen hyvinvointiin, työkykyyn ja oppimiseen. Koko yhteisön jäsenten kokema turvallisuuden tunne rakentuu organisaation hyvästä toimintakyvystä ja sen kyvyistä pelkojen ja huolien ratkaisemiseen. Turvattomuuden kokemus voi parhaillaan ajaa ihmisen passiiviseen tilaan sekä sosiaaliseen vetäytymiseen. (Karisto 2003, 68.)

Turvallisuus itsessään on muuttuva ja joustava käsite, johon vaikuttaa suuresti se, missä kontekstissa siitä puhutaan. Turvallisuus voi olla esimerkiksi fyysistä, sosiaalista tai psykologista.



Kuvio 1. Fyysinen-, sosiaalinen- ja psyykinen turvallisuus. Lähde; Turvallisuusosaaminen 2021

Yllä olevassa kuviossa puhutaan opiskelijoiden turvallisuudesta, mutta samat asiat pätevät myös työntekijöihin työpaikoilla.

Turvallisuuden teemoissa voidaan muun muassa tarkastella yksilöä turvallisuuden tai turvattomuuden kokijana ja itse turvallisuutta toimintamahdollisuuksien sekä vapautta lisäävänä tekijänä. (Eskola 2008.)

Fyysistä turvallisuuden tunnetta voidaan turvata fyysisesti turvallisilla toimintaympäristöillä ja työvälineillä. Turvallisuuden tunteen ylläpidossa on tärkeää erilaisten uhka- ja onnettomuustilanteiden hallinta sekä työssä arviointi, havainnointi ja ennaltaehkäisy. Toiminnan on oltava luonteeltaan ennakoivaa ja vahinkoja minivoivaa. Työntekijöitä ohjaavat eri ohjeet ja suunnitelmat. (Turvallisuusosaaminen 2022.)

Fyysinen koskemattomuus ja siihen liittyvä turvallisuus on tärkeää työhyvinvoinnin sekä työssä jaksamisen kannalta, mutta merkittävässä asemassa on myös psykologinen turvallisuuden tunne, jolla on ratkaiseva vaikutus muun muassa organisaatioiden menestymiseen ja toimintaan. (Edmondson 2019, 20-29.)

Psykologinen turvallisuuden tunne kattaa tunnekokemuksen ja kognition näkökulmasta turvallisen työympäristön. Työntekijöillä on kokemus siitä, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa tulevaisuuteensa ja omaan elämäänsä saaden tarvittaessa tukea sekä apua henkilökohtaisten tavoitteidensa toteuttamiseensa. Psykkinen turvallisuus muodostuu ennustettavuuden, luottamuksen ja jatkuvuuden kokemuksille, joita edistää läpinäkyvät ja selkeät toimintaperiaatteet. Toimintaperiaatteisiin sisältyy vakaat rakenteet, rutiinit sekä yhteiset tavoitteet. (Turvallisuusosaaminen 2022.)

Psykologisen turvallisuuden takaamiseen edellytetään uhkaavien tilanteiden ja haasteellisen käyttäytymisen ennaltaehkäisy, työrauhan vahvistaminen, voimavarojen tukeminen sekä kiusaamisen, väkivallan ja muun häirinnän ehkäiseminen. (Turvallisuusosaaminen 2022.)

Korkea psykologinen turvallisuuden tunne tukee luovaa ajattelua, uudistumista, innovaatioiden tuottamista sekä riskien ottamista. Se edistää oppimista, kun työntekijät uskaltavat jakaa ideoitaan, ajatuksiaan, kokemuksiaan, tuovat huolia esiin ja kertovat virheistään avoimesti. Turvallisuuden tunne edistää työtyytyväisyyttä ja työhön sekä organisaatioon sitoutumista. (Pelottaa töissä- psykologinen turvallisuus työyhteisöissä 2021.)

Suotava tilanne yhteisön kannalta olisi se, että työntekijät uskaltaisivat tuoda esiin havaitsemiaan ongelmia ja puutteita. Tämän voi estää se, ettei työyhteisössä vallitse psykologinen turvallisuuden tunne ja yksilöt pelkäävät, ettei heidän esille tuomia ajatuksia oteta huomioon, tai niiden esiin tuominen on häpeällistä peläten itseensä kohdistuvaa vastareaktiota.

Tilanteessa, jossa yksilöt eivät koe psykologiosta turvallisuuden tunnetta, voidaan epäonnistua esimerkiksi ennalta ehkäisemään uhka- tai vaaratilanteita. (Edmondson 2019, 20-31.)

Sosiaalinen turvallisuus tarkoittaa sitä, että työntekijällä on mahdollista toteuttaa perustarpeitaan kuuluen työyhteisöön. Sosiaalinen turvallisuus muodostuu sosiaalisista suhteista, ryhmän kiinteydestä ja ryhmädynamiikan synnyttämästä luottamuksesta. Sosiaalinen turvallisuuden tunne sisältää osallisuuden ja hyvän vuorovaikutuksen edistäminen. (Turvallisuusosaaminen 2022.)

Työntekijöiden kokemus siitä, että he ovat vaikutusvaltaisia jäseniä yhteisössä vaikuttaa heidän osallisuutensa tunnetta sekä itsetuntoa. Häirintä- ja väkivaltatilanteiden hallinta ja niiden jälkeinen käsittely kuuluu sosiaalisen turvallisuuden tunteen ylläpitoon. Mikäli henkiseen ja fyysiseen väkivaltaan ei puututa tai niitä ei käsitellä, vaarantuu sosiaalisen turvallisuuden tunne. (Turvallisuusosaaminen 2022.)

Epäkohtien ja ongelmien käsittelemättömyys voi edistää työpaikalla vaikenemisen kulttuuria, joka taas mahdollistaa riskialttiiden tilanteiden tapahtumisen, joilla on vaikutusta pahimmillaan työntekijöiden ja asiakkaiden fyysiseen turvallisuuteen. (Edmondson 2019, 78-79.)

### 3.1 Turvallisuuskulttuuri organisaatioissa

Jokaisessa organisaatiossa vallitsee tietynlainen turvallisuuskulttuuri. Turvallisuuskulttuuri käsitteenä on hyvin moniulotteinen ja sitä voi avata erilaisista näkökulmista. Reiman, Pietikäinen ja Oedewald (2008) ovat määritelleet mallin, jossa on kaksi ulottuvuutta; psykologinen ja organisatorinen ulottuvuus sekä niitä sitovat sosiaaliset prosessit. Näiden kahden ulottuvuuden avulla on mahdollista tarkastella turvallisuuskulttuuria. (Reiman ym. 2008, 50.)

Psykologisessa ulottuvuudessa on kyse organisaatiossa työskentelevien työntekijöiden vastuuseen, työn hallintaan, motivaatioon ja riskitietoisuuteen liittyvistä tekijöistä. Hyvän turvallisuuskulttuurin kriteerit täyttyvät, kun työyhteisössä vastuu jakautuu tasaisesti kaikille jäsenille heidän ollessa myös tietoisia omaan työhön liittyvistä riskitekijöistä tai vaaroista. Tärkeää on myös se, että turvallisuutta pyritään koko työyhteisössä parantamaan aktiivisella työotteella. (Reiman ym. 2008, 73-75.)

Organisatorisessa ulottuvuudessa on kyse tiedonkulkuun, viestintään, johtamiseen ja organisaation kehittymiseen liittyviin tekijöihin. Työyhteisössä korostuu riskien, resurssien ja muutoksien hallinta. Turvallisuuskulttuuria edistää hyvälaatuinen lähiesimiestyö, johdon sitoutuminen turvallisuuden edistämiseen ja konkreettisena toimintana yleisen turvallisuuden tukemiseksi ja edistämiseksi. Turvallisuuden tunne ja hyvä turvallisuuskulttuuri edistää työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota työhön. (Reiman ym. 2008, 53-54.)

Sosiaalisista prosesseista puhuttaessa tarkoitetaan erilaisia organisaatiossa syntyneitä malleja ja mekanismeja, jotka muuttuvat organisaation jäsenten vuorovaikutuksessa. Sosiaaliset prosessit sijoittuvat ikään kuin organisatoristen ja psykologisten ulottuvuuksien väliin. Sosiaalisten prosessien avulla kyetään tulkitsemaan miten eri ulottuvuudet vaikuttavat yksilöihin. (Reiman ym. 2008, 77.)

Gilbert, Killingsworth, Eyren ja Wilson (2009, 1617-1619) puhuvat psykologisen turvallisuuden tunteen puolesta ja heidän tutkimuksensa tunnekokemusten ennustettavuudesta vertaiskokemusten kuulemisen kautta todistaa, että työyhteisön avoimen, turvallisen ilmapiirin sekä omien ajatusten jakaminen edesauttaa turvallisuuden tunnetta organisaatiossa.

Yllä mainitussa tutkimuksessa otettiin selvää, miten yksilön henkilökohtaiset kokemukset erilaisista tilanteista ja niiden aiheuttamista tunnereaktioista voivat auttaa kuulijaa reflektoidaan ja ennustamaan omat vastaavat reaktionsa myöhemmin samankaltaisissa tilanteissa. Ko-keiden jälkeen ymmärrettiin, että tunnereaktioiden kuuleminen ja niistä keskusteleminen auttoi kuulijaa samaistumaan kertojan kuvailemiin tunnereaktioihin sekä reflektoidaan omia tuntemuksiaan vertaillen niitä toisten kokemuksiin. Tätä ilmiötä kutsutaan surrogaatioksi. (Gilbert ym. 2009, 1618.)

Gilbertin, Killingsworthin, Eyrenin ja Wilsonin tutkimus vahvistaa ajatusta siitä, että turvallisuuden tunne ja yleinen työturvallisuus turvataan, kun organisaatiossa pyritään edistämään työyhteisön ja työkollegoiden välistä avointa ilmapiiriä sekä vapaata keskustelukulttuuria, jossa yksilöt kykenevät kertomaan omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan verraten niitä muiden kanssa kehittäen samalla myös omaa henkilökohtaista ammattitaitoa. (Gilbert ym. 2009, 1618-1619.)

Organisaation sisäisellä viestinnällä, selkeillä ohjeistuksilla ja työyhteisön sujuva kommunikointi vahvistaa ja ylläpitää turvallisuuden tunnetta. Tätä voidaan kutsua myös turvallisuusviestinnäksi, johon sisältyy tehokas tiedottaminen, kouluttaminen ja muu viestintä. Viestinnällä voidaan parhaillaan ennalta ehkäistä riskejä onnettomuuksiin sekä lievennetään erilaisia seurauksia. Turvallisuusviestintä toteutuu hyvin avoimessa ilmapiirissä ja sillä voidaan ylläpitää psykologista turvallisuuden tunnetta vaikuttaen yksittäisen työntekijän asenteisiin, motivaatioon, tunteisiin sekä sitoutumisen tasoon. (Opetushallitus 2020.)

### 3.2 Uhka- ja vaaratilanteet

Väkivallan uhkalla tarkoitetaan fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutumista. Uhkaava tai väkivaltainen käytös voi ilmetä pelotteluna, ahdisteluna, fyysisenä väkivaltana kuten kiinni pitämisenä, tönimisenä, potkimisena, lyömisenä tai erilaisten aseiden käyttönä. Vä- kivaltaisuus voi ilmetä myös esineiden tai muun ympäristön vahingoittamisena.



Työturvallisuus lain mukaan työympäristöissä ja työssä tulee pyrkiä aktiivisesti ennalta ehkäisemään väkivaltatilanteita. (Väkivallanuhka 2022.)

Tilastollisesti väkivallan uhkaa esiintyy keskimääräistä enemmän muun muassa sosiaali- ja työvoimalan asiakastyössä. Tietyt olosuhteet, tekijät ja kriteerit täytyessä väkivallanuhka voi kasvaa. Näitä tilanteita tai tekijöitä voi olla päihtyneiden tai väkivaltaisten asiakkaisen kanssa toimiminen ja heidän käsittelynsä esimerkiksi ensihoito-, ensiapu- tai fyysisen rajoittamisen tilanteissa. Myös työskenteleminen tiloissa, joihin on kaikille avoin pääsy, voi lisätä väkivallan uhan riskiä levottomuuden kasvaessa. (Väkivallanuhka 2022.)

Väkivallan uhkaa voidaan ennaltaehkäistä turvaten mutkaton yhteydenpito työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä sekä panostaen työntekijöiden koulutukseen, perehdytykseen, työtapoihin ja heidän työympäristöönsä, jossa he toimivat. Myös työaikajärjestelyt sekä työntekijöiden resurssit tulee huomioida ja pitää ne tyydyttävällä tasolla. (Väkivallanuhka 2022.)

Suomalaiseen henkirikollisuuteen ja väkivaltaan on tiivis yhteys alkoholin ja muiden päihteiden kanssa. Vuosina 2003-2014 tapahtuneista henkirikoksista 77 prosenttia kaikista epäilyistä olivat tekohetkellä humalassa. Yhteensä 86 % prosenttia kaikista tapauksista jompikumpi osapuoli - tekijä tai uhri, olivat päihtyneitä johtuen alkoholista tai muista päihteistä. Uhritutkimusten tulokset osoittavat, että alkoholilla on suuri vaikutus suomalaisten väkivaltaisuuteen. (Kivivuori, Aaltonen, Näsi, Suonpää & Danielsson 2018, 130.)

Puhuttaessa rikollisuudesta ja päihdeongelmien korrelaatiosta voidaan ottaa huomioon van- kien terveystutkimus, jossa selviää, että vangeilla neljällä viidestä on diagnosoitu elämän ai- kana päihderiippuvuus. Ei voida kuitenkaan todeta, että alkoholin käyttö olisi suoraan syyseu- raus suhteessa väkivaltaisuuden kanssa, sillä samat riskitekijät voivat selittää molempia ilmi- öitä. Voi myös olla, että väkivaltaan taipuvaiset henkilöt käyttävät muita enemmän päihteitä. (Kivivuori ym. 2018, 131.)

Seksuaalinen häirintä voi olla luonteeltaan sanatonta, sanallista tai fyysistä seksuaalista käy- töstä, jota sen kohde pitää ei-toivottuna. Häirintää voidaan estää ensin tunnistamalla, poista- malla ja sen jälkeen seuraamalla tilannetta. Häirintäkokemuksia tulee tuoda ilmi ja niihin on puututtava työpaikalla. Työpaikoilla on oltava yhteinen linja ja ohjeet asiakkaiden tahoilta tulevan häirintään varautumiseen ja niihin reagoimiseen. (Seksuaalinen häirintä 2022.)

Seksuaalisen häirinnän esiin tuominen voi olla ajoittain vaikeaa ja uhri saattaa kokea häpeän tai syyllisyyden tunteita. Seksuaalisen häirinnän uhriksi joutuminen ei koskaan ole uhrin syy. Esimerkiksi Helsingin Kaupunki pyrkii aktiivisesti rohkaisemaan työntekijöitään kertomaan ko- kemuksiaan seksuaalisesta häirinnästä, jotta niihin voidaan puuttua. Helsingin Kaupunki ottaa vakavasti kaikki seksuaalisen häirinnän tapaukset ja pyrkii aktiivisesti selvittämään ne. (Sopui- sasti Stadissa 2019, 14.)

Kaikilla työntekijöillä on omat henkilökohtaiset rajat ja työntekijät yksilöllisesti kestävästi eri määrän esimerkiksi sanallista seksuaalista häirintää. Tietty kommentit voidaan luokitella esimerkiksi vitsikkäiksi heitoiksi. Asiakkaille sekä työntekijöille tulee selvittää, että kaikkeen häirintään on nollatoleranssi eikä työntekijöille voi sanoa mitä tahansa, vaikka se olisikin huumorin varjolla. (Seksuaalinen häirintä 2022.)

### 3.3 Työntekijän ja esihenkilön velvollisuudet työturvallisuudessa

Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa korostuu työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin tärkeys, sillä sosiaali- ja terveysalaa runtelee laaja työvoimapula sekä alan kiinnostavuuden heikkeneminen. Työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen vaikuttaa organisaation, johtamiseen ja yksikköön liittyviä tekijöitä (Hahtela & Mäkipää 2010, 16).

Työhyvinvoinnin kokonaisuus rakentuu työstä, työn mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia on mahdollista parantaa motivoivalla johtamisella, työilmapiirin parantamisella ja työntekijöiden ammattitaidon turvaamisella ja kehittämisellä. Työhyvinvointi vaikuttaa työntekijöiden työssä jaksamiseen. (STM 2022.)

Työturvallisuus käsitteenä tarkoittaa sitä, että jokaisella osa-alueella, sosiaalisella, psyykkisellä ja fyysisellä alueella työolosuhteet työpaikalla ovat riittävän hyvässä kunnossa. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Haittoja vähentävässä päihdetyössä fyysisen kuormituksen sijaan korostuu psykologinen kuormitus ja siihen vaikuttavat psykososiaaliset tekijät. Psykososiaalisia tekijöitä ovat muun muassa oikeudenmukaisen johtamisen taso, työyhteisön toimivuus, yksilön kokemukset työn hallinnasta sekä kuulluksi tulemisesta työyhteisössä, sosiaalinen tuki, työn palkitsevuus sekä työn henkisen kuormittavuuden määrä. (Hahtela & Mäkipää 2010, 16.)

Työssä jaksamiseen vaikuttaa työpaikkaan liittyvien tekijöiden lisäksi myös oman henkilökohtaisen siviilielämän tekijät ja voimavarat. Tämän takia korostuu yksilön vapaa-ajan ja työstä palautumisen merkitys. Yksinkertaisia keinoja työstä palautumiseen voi olla erilaiset harrastukset, kuten liikunta, matkailu, musiikki, ystävät ja niin edelleen. Työpaikalla työssä jaksamisen vaikuttaa esimerkiksi itse työn tai työtehtävien mielekkyys. Työssä jaksamista ja työhyvinvointia edistää hyvälaatuinen ammattitaito ja sen aktiivinen kehittäminen, työyhteisön hyvä ilmapiiri sekä esihenkilöiden motivoiva johtaminen. Hyvällä tasolla oleva työssä jaksaminen vähentää sairauspoissaolojen määrää sekä kasvattaa työhön sitoutumista ja työn tuottavuutta. (STM 2022.)

Työssä jaksamisen perusedellytyksiä ovat yksilön henkilökohtainen työkyky, tyydyttävät työolot, työssä tarvittavan osaamisen tarvittava taso ja yksityiselämän palauttava vaikutus verrattuna työn kuormitukseen. (JHL 2022.)

Työntekijällä on turvallisuuden suhteen velvoitteita, jotka ovat peräisin työturvallisuuslaista (738/2002). Työntekijänä on noudatettava työnantajansa määräyksiä ja ohjeita, käytettävä suoja- ja turvalaitteita sekä huolehtia kokemuksiansa ja osaamisensa mukaisesti omasta että muiden turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Työntekijöillä on velvollisuus ilmoittaa työnantajille puutteista ja vioista pyrkien mahdollisuuksien mukaan myös poistamaan ne. Työntekijän on noudatettava varovaisuutta, huolellisuutta sekä pyrkiä olemaan itse aiheuttamatta vaaroja tai terveyshaittoja epäasianmukaisella käytöksellä tai toiminnalla. (Koskinen & Mironen 2003, 46.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 1. luvun 8§:ssä säädetään laaja-alainen vastuu työnantajille organisaationhenkilökunnan turvallisuudesta. Työnantajan velvoitteisiin sisältyy työolosuhteiden ja työympäristön turvallisuuden varmistaminen sekä huolehtiminen siitä, että työntekijöillä on kaikki mahdolliset edellytykset työn hyvälaatuiseen tekemiseen. Työntekijöiden turvallisuuden lisäksi fyysinen ja henkinen terveys on turvattava. Tavoitteisiin sisältyy ennalta ehkäisevä ote siihen, ettei työntekijöille koituisi työtä tehdessä vaaraa tai haittaa. Joissakin tilanteissa ei pystytä poistamaan riskejä kokonaan, mutta esihenkilön vastuulla on huolehtia siitä, että riskitilanteita vastaan pyritään aktiivisesti suojautumaan sekä niiden seurauksia minimoidaan. (Koskinen & Mironen 2003, 10.)

Esihenkilöt voivat vaikuttaa toiminnallaan työntekijöiden psykologisen turvallisuuden rakentamiseen kolmella eri vaiheella. Ensimmäisessä vaiheessa rakennetaan perusta ja määritellään millaisia epävarmuuksia, epäonnistumisia tai riippuvuussuhteita työhön liittyy sekä miksi niistä on tärkeä viestiä ja ottaa esille. Tärkeää on tehdä konkreettiseksi se mikä on toiminnan tavoitteena, miksi se on tärkeää ja keitä se koskettaa. (Edmondson 2019, 160-162.)

Toisessa vaiheessa merkityksellistä on esihenkilön rooli aktivoitaessa ja rohkaistessaan työyhteisön jäseniä avoimuuteen. Tärkeää on esihenkilön aidon kiinnostuksen ja kuuntelun osoittaminen esille tuotuja asioita kohtaan. Kun työyhteisöön luodaan avoin keskustelukulttuuri, jossa jäsenet voivat luottaa siihen, että heidän ajatuksensa ja kokemukset ovat merkityksellisiä sekä he voivat matalalla kynnyksellä tuoda esille omia huolen aiheitansa. (Edmondson 2019, 167-173.)

Kolmanteen vaiheeseen päästäessä voidaan puhua psykologisen turvallisuuden tavoitetilasta. Epäonnistumiset tai väärinkäsitykset voidaan nähdä oppimistilanteena, kehittymisenä vähentäen yksilön häpeän tunnetta. Esihenkilötyön ohjaustilanteissa voidaan korostaa sitä, että työntekijä voi turvautua esihenkilöön sekä he voivat yhdessä keskustella vaikeista tilanteista ideoiden uusia ratkaisuja. Keskinäistä arvostusta voidaan osoittaa kuuntelemalla antaen tunnustusta ja kiittämällä avoimuudesta. (Edmondson 2019, 173-180.)

Toimivassa työyhteisössä edellytetään kuutta eri ominaisuutta, jotka toimiessaan tukevat toisiaan. Työyhteisön jäsenillä tulee olla tiedossa työn perustehtävä. Jokaisen työntekijän täytyy

tietää töihin tullessaan, mitä hän ryhtyy tekemään ja minkä takia. Esihenkilöiden tulee kannustaa työntekijöitään valmentavan johtamisen työotteella edistään sosiaalisen pääoman syntymistä sekä hyvää työilmapiiriä. (Sopuisasti Stadissa 2019, 7.)

Työyhteisön jäsenille tulee olla selkeää, mitkä ovat hänen vastuutehtävänsä ja mistä asioista hänen tulee huolehtia ja mistä ei. Selkeä vastuunjako jakaa työntekijöiden yhteistä työtaakkaa ja selkeyttää perustehtävän toteutumista. Tämän lisäksi työyhteisössä tulee olla ennalta sovitut linjaukset ja toimintatavat. Työyhteisön jokaisella jäsenellä on velvollisuus noudattaa yhdessä sovittuja sääntöjä. Näin ennalta ehkäistään ristiriitatilanteita sekä vastoinikäymiä. (Sopuisasti Stadissa 2019, 7.)

Työyhteisön hyvinvoinnin takaaminen edellyttää työntekijöiden aktiivista ja laadultaan hyvää vuorovaikutteista kommunikointia ja tiedonvälitystä. Asioiden esiin tuominen, niistä keskusteleminen ja hyvin ilmapiirin edistäminen on jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla. Viimeisenä ominaisuutena on säännöllinen toiminnan arviointi ja sen kehittäminen. Esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä tulee olla avoin keskusteluyhteys, jossa kumpikin osapuolella on mahdollisuus puuttua epäkohtiin. (Sopuisasti Stadissa 2019, 7.)

#### 4 Työelämäyhteistyökumppanit

Seuraavissa alaluvuissa esitellään opinnäytetyön työelämän yhteistyökumppanit. Pääyhteistyökumppanina toimii Helsingin kaupungin päihdepalvelujen päivätoimintakeskus Symppis. Muita yhteistyökumppaneita ovat Sininauhasäätiön päivätoimintakeskus Illusia sekä Diakonissalaitoksen Tukialus hanke. Opinnäytetyötä varten yllä mainituista organisaatioista haastateltiin yhteensä viittä työntekijää. Sininauhasäätiön ja Tukialuksen työntekijöitä haastateltiin varmistaakseen laadullisen tutkimuksen aineiston monipuolisuus ja puolueettomuus.

Opinnäytetyön työelämän yhteyshenkilönä toimii Helsingin Kaupungin päivätoimintakeskus Symppiksen esihenkilö, joka on muun muassa jakanut lisämateriaaleja opinnäytetyötä varten. Jokaisen organisaation työntekijät ovat kertoneet arvokasta tietoa siitä, mitä haittoja vähentävä päihdetyö on heidän kokemustensa pohjalta.

##### 4.1 Symppis, Helsingin Kaupunki

Helsingin Kaupungin ylläpitämän päivätoimintakeskus Symppiksen asiakaskunta muodostuu täysi-ikäisistä asiakkaista, joilla on päihdeiden haitallista käyttöä tai mielenterveyden haasteita. Toimipisteessä saa asioida päihtyneenä ja anonyymisti. Symppiksissä tarjotaan asiakaille maksutonta syötävää ja juotavaa kuten puuroa, kahvia, teetä ja leipää. Toimipisteissä asiakkaat saavat sosiaali- ja terveysneuvontaa. Symppiksessä tarjotaan huumeita

suonensisäisesti käytettävälle mahdollisuus puhtaiden pistosvälineiden vaihtoon ja likaisten välineiden turvalliseen hävittämiseen. (Sörkan Symppis 2022,1.)

Symppiksissä on mahdollisuus tehdä HIV-, C- hepatiitti-, klamydia-, tippuri- ja raskaus testejä, sekä saada A- ja B-hepatiitti sekä influenssa rokotuksia. Kerran viikossa Symppiksissä on avoinna päivystävän lääkärin vastaanotto. Itäkeskuksen yksikössä lääkäri päivystää tiistaisin parillisilla viikoilla ja Kontulassa tiistaisin parittomilla viikoilla. Sörnäisten Symppiksessä lääkäri on joka maanantai. Toimipisteissä olevat sairaanhoitajat ja lähihoitajat voivat kuitenkin konsultoida lääkäriä tarvittaessa (Sörkan Symppis 2022,1.)

Symppiksen terveysneuvonta toimii Tartuntalain nojalla, jonka perimmäisenä tarkoituksena on tartuntatautien leviämisen sekä niistä ihmisille ja yhteiskunnalle aiheutuvien haittojen ehkäisy. Symppiksen toimipisteitä on Kontulassa, Itäkeskuksessa ja Sörnäisissä. Päiväkeskukset ovat auki arkisin 5 tuntia. Jokaisessa Symppiksessä toimii sairaanhoitajia, lähihoitajia sekä sosiaaliohjaajia, jotka toimivat yhdessä jakaen omaa ammattitaitojaan ja näkemyksiään. (Sörkan Symppis 2022. 1-2.)

Tämän lisäksi Symppiksen palveluihin sisältyy liikkuva terveysneuvonta, jolla on mahdollisuus tavoittaa asiakaskuntaan täsmäviä henkilöitä myös päiväkeskusten aukioloaikojen ulkopuolella. Niin kuin päiväkeskuksissa, myös liikkuvassa terveysneuvonta tarjoaa pistosvälineiden vaihtoa, HIV- ja Hepatiitti- C vasta-ainetestausta sekä palveluohjausta. Liikkuva terveysneuvonnassa työskentelee käytännössä lähihoitajia ja sairaanhoitajia, jotka kulkevat ajoneuvolla ennalta suunnitelluille pysäkeille tiettyyn aikaan. Pysäkkejä on muun muassa Helsingissä Malmilla, Kampissa, Sörnäisissä ja Kannelmäessä. (Sörkan Symppis 2022.1-2.)

Lähihoitajat ja sairaanhoitajat voivat suorittaa toimipisteen hoituhuoneessa pieniä hoidollisia toimenpiteitä kuten haavanhoitoa, suonitulehduksien hoitoa ja rokotuksia. Tämän lisäksi Sairaanhoidajat voivat tehdä läheteitä vieroitushoito-osastoille sekä päihdepoliklinikalle hoidon tarpeen arviointiin katkaisu- tai korvaushoitoa varten. (Sörkan Symppis 2022,1.)

Symppiksen päivätoimintakeskukset ovat kuin ”olohuoneita”, joissa ihmiset saavat viettää aikaa. Kontulan ja Itäkeskuksen Symppiksissä on muun muassa mahdollisuus biljardin pelaamiseen sekä bingoon tai tietovisoihin osallistumiseen. (Sörkan Symppis 2022, 2.)

Symppiksissä ei ole tärkeintä puuron tarjoaminen tai biljardin pelaaminen, vaan keskiössä on asiakkaiden aito ja arvostava kohtaaminen. Haittoja vähentävän päihdetyön keskeinen idea on antaa ihmiselle mahdollisuus tulla kohdatuksi ja kuulluksi. Ihminen usein nähdään hänen ongelmansa tai sairautensa kautta, pyritään Symppiksissä nähdä ihminen muunakin kuin esimerkiksi korvaushoitolaisena tai suonon sisäisten huumeiden käyttäjänä. (Sörkan Symppis 2022, 3.)

Symppiksissä voi toimia vertaistyöntekijöitä, työllistettyjä, kuntouttavassa työtoiminnassa olevia sekä vapaaehtoisia. Vertaistyöntekijät toimivat eri työtehtävissä Symppiksissä toimien keittiössä, salissa, terveysneuvonnassa tai toteuttaen ympäristökierroksia varmistaen lähialueiden siisteyden. Tietyissä tilanteissa myös vertaistyöntekijät voivat lähteä saattamaan asiakasta esimerkiksi terveyskeskukseen. (Sörkän Symppis 2022, 2.)

Vertaistyöntekijöiden merkitys korostuu haittoja vähentävässä päihdetyössä, jossa asiakkaat saavat tukea sosiaalialan ammattilaisten lisäksi myös vertaisilta, jotka ovat joskus olleet samankaltaisessa elämäntilanteessa tai omaavat samankaltaisia kokemuksia, jonka takia asiakkaat saavat toivoa sekä erilaisia näkökulmia. Vertaisuus itsessään voi myös tukea vertaistyöntekijän kuntoutumista, sillä hän saa mahdollisuuden olla osa uudenlaista yhteisöä, eikä vain päihdemaailmaan liittyviin yhteisöihin, joissa esimerkiksi retkahtaminen voi olla mahdollinen.

Päivätoiminnan tavoitteena on toimia matalan kynnyksen palveluna lisäten asiakasosallisuutta, parantaen elämänlaatua sekä vähentäen asiakkaitten huumeiden käytöstä koituvia haittoja. (Sörkän Symppis 2022, 1.)

#### 4.2 Tukialus, Diakonissalaitos

Toisena yhteistyökumppanina toimii Diakonissalaitoksen jalkautuvan ja etsivän päihdetyön hanke, Tukialus. Tukialuksen työntekijöitä on Helsingissä, Lahdessa ja Tampereella.

Tukialus tarjoaa palveluiden ulkopuolella oleville, heikoimmassa asemassa oleville ihmiselle kaduilla palveluohjausta, psykososiaalista tukea ja keskusteluapua. Kohderyhmän asiakkaat ovat mielenterveys- ja päihdeongelmista kärsiviä ihmisiä. Tukialuksen tarkoituksena on toteuttaa haittoja vähentävää ja kynnyksetöntä työtä asiakkaiden omissa arkiympäristöissään ja elinpiirissään. (Diakonissalaitos 2019.)

Yhteistyötä Tukialus tekee monien eri organisaatioiden kanssa kuten Helsingin Kaupungin ja Sininauhasätiön kanssa huomioiden asiakkaiden lähtökohdat ja tarpeet. Palvelu on täysin anonyymiä perustuen luottamussuhteeseen, jota rakennetaan asiakkaiden kanssa. Asiakkaita autetaan heidän vaikeissa elämäntilanteissaan ja heitä tuetaan konkreettisesti esimerkiksi sosiaaliturvan saannissa varmistaen asiakkaan toimeentulo, asunnon hakemisessa, terveydenhuollon kanssa asioimisessa tai muissa virastoasioissa. (Diakonissalaitos 2019.)

Helsingissä Tukialuksen työntekijät kulkevat etsien asiakkaita esimerkiksi tietyn alueiden keskittymistä, joissa tiedetään olevan paljon korkean syrjäytymisriskin omaavia ihmisiä. Jalkautuvilla työntekijöillä on mukanaan puhtaita pistosvälineitä, haavanhoitotarvikkeita, hygieniatarvikkeita, lämpimiä vaatteita, ruokaa ja kannettava tietokone asiakkaan asioiden hoitamiseen ja lomakkeiden täyttämistä varten. (Diakonissalaitos 2019.)

Tukialus on rahoitettu sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen (STEA) tuella ja hanke tähtää yhdenvertaisuuden vahvistamiseen ja syrjäytymisen ennaltaehkäisyyn parantaen huonossa asemassa olevien ihmisten elämänlaatua ja palveluihin kiinnittymistä. (Diakonissalaitos 2019.)

#### 4.3 Sininauhasäätiö ja päivätoimintakeskus Illusia

Sininauhasäätiö on alun perin perustettu vuonna 1957 ja sen tarkoituksena on auttaa asunnottomuudesta, mielenterveys- ja päihdeongelmista kärsiviä ihmisiä. Myöhemmin Sininauhasäätiö on kasvanut konserniksi, Sininauha Oy:ksi. (Sininauhasäätiö 2022.)

Säätiön toimintaan sisältyy vakiintuneet toimintamuodot sekä erilaiset hankkeet. Pyrkimyksenä on tehdä varainhankintaa, vaikuttamaan toiminnallaan yhteiskuntaan sekä tarjota myös vapaaehtoistyötä. Sininauha Oy tarjoaa kunnille asumis- ja päihdepalveluita. Päihdepalveluihin lukeutuu muun muassa vieroitus- ja korvaushoito. Sininauha Oy:llä on yli 1 000 asiakasta, satoja asuntoja käytettävänä sekä 6 asumispalveluyksikköä. (Sininauhasäätiö 2022.)

Tarkoituksena on tarjota asunnottomille tukea, apua ja koti. Konserni painottaa asunto-ensin-periaatetta, jonka mukaan ihmiselle on varmistettava asunto tai muu asumisratkaisu, jotta hänellä olisi voimavaroja aloittaa selvittämään muita elämän haasteitansa tai ongelmia, kuten taloudellisia vaikeuksia tai mielenterveys- tai päihdeongelmia. Sininauhasäätiön perustehtäviin ja arvoihin kuuluu asiakaslähtöisyys, asunnottomuuden vähentäminen ja kristillinen ihmis-käsitys. Kaikilla on oikeus armoon, anteeksiantoon ja toivoon. (Sininauhasäätiö 2022.)

Sininauhasäätiön toimintaan kuuluvat työtoiminta, toimintakykyä vahvistavat ryhmät sekä päiväkeskukset. Illusia-päivätoimintakeskuksien toiminta perustuu matalankynnyksen periaatteeseen eli toiminta on anonyymiä ja maksutonta. Päivätoimintakeskukset ovat suunnattu asunnottomille tai asunnottomuus uhan alla oleville, aktiivisesti päihteitä käyttäville täysikäisille henkilöille. Päivätoimintakeskuksissa työntekijät tukevat ja auttavat asiakkaita muun muassa päihteettömyyteen tai asunnottomuuteen liittyvissä haasteissa sekä oikean palvelun piiriin hakeutumisessa. (Sininauhasäätiö 2022.)

Asiakkailla on mahdollisuus päivätoimintakeskuksessa pestä pyykkiä, levätä, käydä suihkussa, säilyttää omaisuuttaan sekä saada ruokaa ja lahjoitusvaatteita. Toiminnalla varmistetaan asiakkaiden perustarpeiden turvaaminen, asumistilanteen edistäminen ja osallisuuden vahvistaminen. Päivätoimintakeskukset ovat tehty viihtyisiksi olohuoneiksi, joissa asiakkaat voivat halutessaan viettää aikaa pelaten korttia, biljardia, lueskella tai katsoa televisiota. Asiakkaiden toiveita kuunnellaan ja ideat sekä palautteet käydään läpi yhteisökokouksissa. (Sininauhasäätiö 2022.)

## 5 Opinnäytetyön toteutus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössä oli yhteensä kolme tutkimuskysymystä;

*Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden turvallisuuden tunteeseen haittoja vähentävässä päihdetyössä?*

*Mitkä asiat vaikuttavat työntekijöiden työssä jaksamiseen?*

*Miten lähiesimiestyö vaikuttaa turvallisuuteen?*

Tavoitteena oli selvittää haittoja vähentävässä päihdetyössä toimivien työntekijöiden kokemuksia turvallisuuteen sekä työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä ja sen, miten lähiesimiestyö vaikuttaa turvallisuuden tunteeseen.

Haastattelut toteutettiin ajalla 25.11.2022- 3.1.2023 ja haastateltavia oli yhteensä viisi kappaletta. Haastateltavat olivat eri organisaatioista, joissa ilmeni haittoja vähentävän päihdetyön erityisyyksiä. Haastateltavat valikoituivat osittain satunnaisesti. Haastatteluun kysyttiin eri ikäisiä, eri sukupuolen edustajia, eri ammattinimikkeitä omaavia kuten sairaanhoitajia, sosiaaliohjaajia ja lähihoitajia.

Tämän lisäksi haastatteluun pyrittiin saamaan eri työkokemuksen omaavia henkilöitä, joilla oli myös eri pituisia työuria. Tavoitteena oli saada mahdollisimman laaja otanta erilaisia kokemuksia työntekijöiltä. Haastateltavat jäivät kuitenkin täysin anonymieiksi opinnäytetyössä, eikä niistä voi tunnistaa kuka haastateltava on tai mitkä ovat hänen taustansa.

Itsessään tutkimus olisi vaatinut enemmän aineistoa, mutta resurssien ollessa vähäiset, tutkimus tehtiin laadullisena tutkimuksena. Vähäisistä resursseista puhuttaessa tarkoitetaan vähäistä aikaa ja sitä, että opinnäytetyötä teki vain yksi opiskelija. Laadulliseen tutkimukseen päädyttiin myös sen takia, että se oli jo ennestään tutkimuskäytänteenä tuttu.

### 5.1 Tutkimuksen menetelmät ja aineiston analyysi

Laadullinen tutkimus on kokonaisuus, jossa on erilaisia vaiheita kuten tutkimuskysymyksen kehittäminen, aineiston kerääminen ja sen analysoiminen. Keskiössä on se, kuinka haastattelija kykenee ymmärtämään tiedonantajaa tai haastateltavaa niin, että aineisto ja informaatio ei vääristy kesken tutkimusta tehtäessä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 76.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ei kaipaakaan tilastotietoa, vaan tutkimuksessa keskitytään havaintojen pelkistämiseen sekä arvoituksen ratkaisemiseen. Havaintojen pelkistäminen tarkoittaa sitä, että aineistoja tarkastellaan vain tietystä näkökulmasta ja huomioidaan vain ne asiat, jotka mahtuvat teoreettiseen viitekehykseen ollen olennaisia tutkimuskysymysten



suhteen. Aineistoja tutkimalla etsitään yhteisiä piirteitä ja yhdistetään ne yhdeksi havainnoksi. (Alasuutari 2011, 10.)

Laadullisen tutkimuksen aineisto kerätään haastattelemalla työntekijöitä käyttäen strukturoitua haastattelurunkoa. Haastatteluun voi liittyä myös erilaisia haittoja tai haasteita, jotka saattavat vääristää tai muuttaa aineistoa. Haastattelijalta vaaditaan orientoitumista, kokemusta ja taitoa haastatella haastateltavaa. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 35.)

Haastattelua varten luotiin strukturoitu haastattelurunko tukemaan haastattelun rakenteellisuutta ja sujuvuutta. Tämän lisäksi runko tuo turvaa kokemattomalle haastattelijalle. Haastattelu valittiin aineistonkeruumenetelmäksi, koska se oli selkein ja tutuin menetelmä kokemattomalle tutkimuksen tekijälle.

Haastattelurungossa jaettiin kysymykset kahteen eri teemaan, jotka ovat turvallisuus ja työssä jaksaminen sekä uhkatilanteet työpaikoilla ja haittoja vähentävä päihdetyö.

Litteroidut haastattelut analysoitiin käyttäen induktiivista sisällön analyysi menetelmää. Kokemukset turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä kerättiin yhteen, jolloin niitä voitiin arvioida, vertailla ja etsiä yhtenäisyyksiä rakentaen ala- ja yläluokkien perusteella tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset.

Aineiston keräämisen jälkeen käytetään sisällön analyysimenetelmää, jossa tutkimusaineisto pelkistetään eli redusoidaan, klusteroidaan eli ryhmitellään sekä luodaan aineistosta teoreettisia käsitteitä eli abstrahoidaan. Abstrahointi tarkoittaa käytännössä sitä, että aineistosta löytyvät ilmaukset asetellaan omiin ala-, ylä- ja pääluokkiin erottaen teksteistä tutkimukselle olennainen tieto. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-125.)

Litteroiduista teksteistä valittiin tutkimuskysymyksiin vastaavat sitaatit ja ne asetettiin oikeaan pääluokkaan. Pääluokkana toimi teemat; turvallisuuden tunne, työssä jaksaminen ja esihenkilötyö. Poimittuja sitaatteja verrattiin kaikkien haastateltavien kertomuksiin. Kertomukset, jotka vastasivat muiden haastateltavien kertomuksien kanssa, kerättiin tutkimustuloksiksi.

## 5.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Työntekijöiden anonymiteetti suojaa yksittäistä työntekijää, jolloin kynnys rehellisesti kokemuksistaan puhumiseen alentuu ilman pelkoa leimaantumisesta. Työntekijät toimivat ympäristössä, jossa on todella tärkeää jakaa omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan työssä jaksamisen kannalta. Hyvän tieteellinen tutkimus noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, jotka ovat yleisen huolellisuuden ylläpitäminen, rehellisyys ja tarkkuus tutkimustyötä tehdessä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150.)

Opinnäytetyötä tehtiin kunnioittaen tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksia hyvästä tieteellisistä käytännöistä.

Ennen haastatteluiden aloittamista haastateltaville lähetettiin saatekirje sekä haastattelulupa-anomus, joista tuli ilmi haastattelun anonymiys ja vapaaehtoisuus.

Merkityksellisiä asioita tutkimuksessa ovat objektiivisuus ja puolueettomuus. Tutkijalla ei saa olla liian vahvaa ennakkokäsitystä tutkimuksen mahdollisista tuloksista, jolloin tämä saattaisi ohjailla tulosten tarkastelussa. Samanlainen ilmiö voi ilmetä myös aineistoja kerätessä, jolloin haastattelun aikana tutkija saattaa tietämättään johdatella haastateltavaa vastaamaan tietyllä tavalla. Tällöin on huomioitava havaintojen luotettavuus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158-160.)

Harmaalla alueella toimiminen ja siitä puhuminen saattoi olla osalle haastateltavista vaikeaa ottaa esille, ja heillä saattoi olla mielessä siitä puheeksi ottamisen seuraamukset ja pelko siitä, että hän puhuu liikaa omista teoistaan, vaikka kyse ei ollut suoranaisesti laittomasta tai eettisesti kyseenalaisesta toiminnasta. Tutkimusta tehtäessä oli varmistettava, että haastateltavat luottavat siihen, että he jäävät anonymieiksi eikä heitä voi paikantaa. Turvaa toi se, että työntekijöitä on haastateltu eri organisaatioista.

Jos tutkimus olisi tehty täysin puolueettomasti eikä tutkimus olisi tehty tietyn organisaation kanssa, olisiko haastateltavien vastaukset olleet erilaiset? On kuitenkin selvää, että työntekijät edustavat organisaatiotaan, eivätkä halua tuoda sitä kyseenalaiseen tai epäluotettavaan valoon.

## 6 Tutkimustulokset

Seuraavassa luvussa esitellään tutkimuksen tulokset, jotka ovat koottu työntekijöiden haastatteluista saadun aineiston perusteella. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat;

*Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden turvallisuuden tunteeseen haittoja vähentävän päihdetyössä?*

*Mitkä asiat vaikuttavat työntekijöiden työssä jaksamiseen?*

*Miten lähiesimiestyö vaikuttaa turvallisuuteen?*

### 6.1 Turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat tekijät

Merkittävänä turvallisuuteen vaikuttavina tekijöinä korostui työyhteisö, suhde työkollegoihin, hyvä työilmapiiri sekä yksikön tiimin keskinäinen vuorovaikutteinen luottamus. Useiden

haastateltavien mukaan asiakaskunnan ollessa haastava, hyvän ja luotettavan työyhteisön merkitys kasvaa vaikuttaen myös turvallisuuden tunteeseen ja työssä jaksamiseen. Hyvän ilmapiirin ja avoimen keskustelukulttuurin vallitessa työntekijät voivat kertoa ajatuksiaan sekä näkemyksiään ilman pelkoa tyrmätyksi tai vähäteltyksi tulemisesta. Työyhteisössä annetaan jokaiselle jäsenelle tilaa kertoa oman näkökulmansa sekä pohtia ääneen esimerkiksi asiakastilanteita tai muita tapahtumia. Tärkeässä osassa on myös työpäivien aikana tapahtuvat työntekijöiden ammatilliset keskusteluhetket, jossa moniammatillinen työyhteisö jakaa tietotaitonsa sekä pohtii yhdessä asiakastilanteita.

*” Tiimityö. Se et pystyn luottamaa työkavereihin. Se liittyy tavallaan sellaiseen ennustettavuuteen, ku mä tunnen yksittäiset työntekijät ja mä tiiän sen et mä voin luottaa siihen et ihmiset tietää mitä ne tekevät. Sielt se nousee tavallaan turvallisuuden tunne, tiimin luottamus ja keskinäinen vuorovaikutteen luottamus.” H3.*

Organisaation sisällä työntekijöiden vaihtuvuus, liian alhaiset työntekijäresurssit ja uusien sijaisten tai keikkalaisten määrä vaikuttaa sekä työntekijöiden työssä jaksamiseen että myös asiakkaiden käyttäytymiseen. Asiakkaiden levottomuuden ja turhautumisen osasyynä voi olla jatkuva uusien työntekijöiden vaihtuvuus. Asiakaskuntaan kuuluu runsaasti ihmisiä, joiden elämäntilanne ja psyykkinen vointi ovat huonossa kunnossa.

Pysyvyyden tunne, rutiinit ja tutut työntekijät tuovat turvaa ja helpottavat palveluihin sitoutumista. Tiettyjen päiväkeskuksien ollessa kiinni työntekijäpulan takia vaikuttaa se vahvasti asiakkaiden luottamukseen ja sitoutumiseen palveluun. Asiakkaiden oireillessa se näkyy työntekijöille levottomuutena ja ilmapiirin muutoksena, joka kuormittaa myös työntekijöitä.

Pysyvyyden tunnetta voidaan vahvistaa vakituisilla ja tutuilla työntekijöillä, jolloin myös työntekijöiden ja asiakkaiden välinen luottamussuhde voi rakentua. Jos yksiköissä on vartioita, on vartioidenkin vaihtuvuus sekä ammattitaito merkittäviä tekijöitä yksikön ilmapiiriin nähden.

*” Jos on paljon keikkalaisia, paljon vaihtelevuutta, paljon pois ihmisiä niin se on huono, koska tässä työssä se luottamussuhteen rakentaminen vie paljon aikaa nii miten se näyttäytyy meidän asiakkaillemme, ku tääl ei oo yhtään tuttu kasvo tai on tyyli vain se yksi.” H1.*

Avoimen keskustelukulttuurin, hyvän työilmapiirin ja toimivan työyhteisön lisäksi työntekijät ottivat esille kommunikoinnin ja tiedottamisen tärkeyden, joka vaikuttaa merkittävästi turvallisuuden tunteeseen. Työntekijät olivat sitä mieltä, että on tärkeää jakaa ajantasaista informaatiota eri yksiköiden välillä, yksiköiden sisäisesti ja esihenkilöiden sekä työntekijöiden välillä. Pahimmassa tapauksessa liian vähäinen kommunikointi ja työntekijöiden informointi

voi johtaa uhka- tai vaaratilanteisiin tai muihin väärinkäsityksiin esimerkiksi asiakkaiden, var-  
tijan ja työntekijöiden välillä.

Haastatteluissa nousi esiin, että jokainen haittoja vähentävässä päihdetyössä toimiva ammat-  
tilainen tulee jossain vaiheessa tilanteeseen, jossa saattaa joutua itse henkilökohtaisesti kii-  
tiin, joita voivat olla esimerkiksi asiakkaiden menehtymiset, omalla työpaikalla tai sen välit-  
tömässä läheisyydessä tapahtuva väkivalta tai jopa itse uhkailun tai väkivallan kohteeksi jou-  
tuminen. Turvallisuuuskäytännöt ja akuutissa kriisitilanteessa toimiminen tulee olla sellaisella  
tasolla, että jokainen työyhteisön jäsen pystyy toimimaan tilanteessa. Itse työntekijä, joka on  
joutunut kohtaamaan henkilökohtaista uhka- tai vaaratilanteita, ei tule yksin tietää mitä hä-  
nen tulee toimia, vaan hänellä täytyy olla turvallinen työyhteisö sekä esimiehet hänen tuke-  
naan ja suojanaan. Nämä mahdollisesti turvallisuuuskäytännöt tulee käydä ilmi jo perehdytys-  
vaiheessa uusille työntekijöille ja jopa keikkalaisille.

*“Se on just niin että se psykologinen turvallisuuden tunne rakentuu nimen-  
omaan omaan siitä, että sä tiedät et jos jotain sattuu tai tapahtuu , koska  
aina jossain kohtaa sattuu ja tapahtuu, niin sä tiedät et mä en jää yksin täs  
tilanteessa, mun ei tarvitse olla ratkasemas sitä tilannetta ja jos mä esimer-  
kiksi jäädyn tai oon siinä akuutissa kriisivaiheessa niin mun ympärillä on ihmi-  
siä, jotka ammatillisesti osaavat toimia oikein ja kannatella sekä minut että  
minun työyhteisöni ja tarvittaessa myös asiakkaat läpi sen akuutin kriisivai-  
heen.” H5.*

Merkittävänä turvallisuuden tunteeseen vaikuttaa yksiköiden ja kiinteistöjen tilaratkaisut.  
Työntekijät pitävät erityisen tärkeänä sitä, että tiloissa on riittävä näkyvyys kaikkialle, pois-  
tumisteitä on riittävästi ja ne ovat helposti käytettävissä. Asiakasmäärien ollessa satunnai-  
sesti hyvin korkealla, korostuu asiakastilojen koko sekä muut tilaratkaisut. Asiakaskuntaan  
liittyy usein erityisyyksiä kuten päihtymystila ja usein siitä johtuva levottomuus, kovaäänisyys  
ja impulsiivisuus. Liian pienissä asiakastiloissa esimerkiksi meluhaitat nousevat sille tasolle,  
että se kuormittaa työntekijöitä.

*”No jos ei se tila ole toimiva niin se vaikuttaa hirveästi turvallisuuden tuntee-  
seen esim. täällä ku oli aikaisemmin toi vessa semmoinen et sinne ei ollu suo-  
raa näkyvyyttä niin se vaikutti merkittävästi turvallisuuden tunteeseen ja ylei-  
sen turvallisuuden kannalta esim. ku mä menin käymää vessassa nii piti mennä  
asiakasvessan kautta ja jotenkin mä panttasin sitä vessassa käyntiä sen takii ku  
mä en halunnut mennä sitä kautta koska siel oli kuolleita kulmia. Tilan täytyy  
toimia. esteetön kulku. Täytyy olla turvallinen poistumisreitti sen varalta,  
että asiakas olis aggressiivinen tai jotain tapahtuu. Tässä työssä pitää ottaa  
tollaset asiat huomioon.” H1.*

Työntekijöiltä kysyttiin, onko viimevuosina uhkatilanteiden määrä kasvanut ja kaikki haastateltavat kertoivat, että asiakaskunta on haastavampaa kuin aikaisemmin ja uhkatilanteiden määrä on kasvanut. Työntekijät arvioivat, että syynä voi olla Korona pandemian jälkiseuraukset kuten palveluiden heikentynyt saanti. Muita mahdollisia syitä haastateltavat nimesivät asiakkaiden huonontunut psyykkisen vointi, päihteiden lisääntynyt saatavuus ja nuorien päihteidenkäyttäjien lisääntyminen sekä suurena tekijänä nuorten kohtaamattomuus. Haastateltavat kertoivat, että päihdemaailmassa väkivallan määrä on havaintojen perusteella merkittävästi lisääntynyt tai sen luonne on raaistunut.

Asiakkaiden huonontunut fyysinen ja psyykkinen vointi voi olla monen suuren yhteiskunnallisen muutoksen tulosta. Syyt voivat olla peräisin ja sosiaalisen median sekä nuorten ja lasten koulumaailman muutoksesta ja yleisesti viimevuosikymmenien saatossa muuttuneet perhedynamiikan muutoksesta, jossa lapset ovat alttiimpia putoamaan palveluverkkojen läpi tullen syrjäytetyiksi. Tämän lisäksi mediassa glorifioidaan huumekauppaa tai huumeiden käyttöä, jolloin se saattaa muokata lasten ja nuorten maailmankuvaa. Samaan aikaan sosiaalinen media luo paineita ja odotuksia hyvästä, onnistuneesta elämästä kuvaten pintapuolisesti ihmisten rahankäyttöä, matkustelua tai menestymistä.

*”Nyt kun oon ollu täs pari vuotta niin täälläkin on aika paljonkin lisääntynyt se, että on teräaseita käytössä. Oli esimerkiksi se puukotustapaus et selvästi ei voi sitä kiistää et sellanen raaka väkivalta on lisääntynyt kyllä. Sitten yleisellä tasolla se on raaistunut ja sit se on lisääntynyt sellaisena verbaalisella tasolla ja käyttäytymisenä se voi liittyä siihe mitä päihteitä tuolla on liikkeellä.” H3*

Uhka- ja vaaratilanteita kohdanneen työntekijän tukiverkostoon kuuluu työyhteisö, esihenkilöt sekä työterveyshuolto. Haastateltavien mukaan yksi tärkein tuki on läheisimmät työkollegat ja työyhteisö. Työntekijän kohdatessa seksuaalista häirintää tulee koko työyhteisön olla puuttumassa siihen. Häirintään tulee puuttua välittömästi, eikä sen pidä olla vain häirintää kohdistuvan työntekijän vastuulla. Uhka- ja vaaratilanteisiin tulee puuttua koko työyhteisörintamalla.

*”Työnjohdon pitää olla se panssari siinä työntekijöitten edessä siinä vaiheessa, jos ilmenee seksuaalista häirintää tai suusanallista, varteen otettavaa uhkaamista, henkeen ja terveyteen kohdistuvaa uhkaamista tai suoranaista fyysistä väkivaltaa tai fyysisen väkivallan uhkaa, niin kyllä se on niin että et niissä tilanteissa tulee aina järjestää purku sille yksittäiselle työntekijälle mutta myös sille työyhteisölle, koska se on osoitus siitä et me huolehditään koko työyhteisön hyvinvoinnista. Nämä ovat niitä tilanteita missä luodaan sitä psykologiasta*

*turvallisuuden tunnetta ja vahvistetaan sitä kun me käydään yhdessä myös läpi.” H5.*

Haastatteluissa kävi ilmi, että on äärimmäisen tärkeää, että mikäli uhka- ja vaaratilanteet ovat menneet siihen pisteeseen, että rikosilmoituksen tekeminen on mahdollista, rikosilmoitus on tehtävä organisaation nimissä, eikä sitä voida jättää yksittäisen työntekijän vastuulle tai hänen päätettäväkseen, joka on itse joutunut uhka- tai vaaratilanteen uhriksi. Tämä helpottaa yksittäisen työntekijän vastuuta oikeusprosessista. Suojaamalla yksittäistä työntekijää näytetään myös väkivallan tai muun rikoksen tekijälle, että uhkailemalla yhtä työntekijää, hän uhkaa koko organisaatiota ja palvelua.

Tämän lisäksi on tärkeää käydä keskustelua myöhemmin tilanteen salliessa mahdollisen uhkaajan tai väkivallan tekijän kanssa siitä, mitä tilanteessa tapahtui ja minkä takia. Haittoja vähentävän päihdetyön viiteryhmissä ja asiakaskunnassa asiakkaat voivat olla hyvin päihtyneitä ja impulsiivisia. Myöhemmin asiakasta keskustelemisen jälkeen asiakkailla tulee antaa mahdollisuus muistella tilannetta, kantaa vastuu tai jopa pyytämään anteeksi. Tällöin asiakas voi säilyttää ikään kuin kasvonsa ja jatkaa palveluiden käyttämistä.

## 6.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Monien organisaatioiden yksiköissä pidetään yllä tietynlaista puhekulttuuria, jossa saatetaan normalisoida tiettyjä asiakastilanteita ja pyritään reagoimaan tiettyihin tilanteisiin neutraalisti tai jopa kylmän viileästi. Tämä ei kuitenkaan ole tarpeellista tai inhimillistä työyhteisön sisällä tai työyhteisön sisäisissä purkukeskusteluissa. Työyhteisössä tulee olla jokaisella yksittäisellä työntekijällä turvallinen olo näyttää aidot tunnereaktionsa vähättelemättä niitä. Koko työyhteisön jäsenillä sekä työnjohdolla on vastuu luoda tietynlaista puhekulttuuria sekä avointa ja sallivaa työilmapiiriä.

*”Mut kyl meil on paljon parantamisen varaa et minkälainen puhekulttuuri meillä on. On semmoinen tietynlainen ”matchoilukulttuuri” et ”no kyllähän me kaikki tiedetään ja kyllä me kaikki kestetään ja no siellä vähän raiskattiin ja siellä vähän puukotettiin ja on pikkasen ammuttu” nii se ei ole tervettä puhetta. Ja se kertoo omalta osaltaan siitä, että pyritään ylläpitämään sitä omaa, omaksuttua työidentiteettiä, joka on itseasiassa aika epätervettä. Pitää voida työyhteisössä sanoa et ”tuntuu muuten ihan helvetin pahalta, et ihan kammottavaa”. Työyhteisö pitää mun mielestä olla sellainen et sit kun tulee niitä vaikeita paikkoja niin sit voidaan puuskuuttaa yhdessä ja itkee tihruttaakin jos siltä tuntuu.” H5.*

Haastatteluissa tuli ilmi, että työntekijät kokevat harmaalla alueella toimimisen merkittäväksi osaksi haittoja vähentävää päihdetyötä, joka yksilöllisesti vaikuttaa myös työssä

jaksamiseen. Haastateltavat kertoivat, että harmaaseen alueeseen kuuluu muun muassa eettinen pohdinta ja nopeiden päätösten tekeminen yksin tai työyhteisössä. Tärkeää on se, että työntekijät toimivat yhteisten sääntöjen ja lakien mukaan, mutta samaan aikaan toimivat neutraalina toimijana. Harmalla alueella toimiminen edellyttää avoimuutta sekä työntekijän vahvaa oikeudentajua.

Työntekijät joutuvat tekemään itsenäisiä päätöksiä ja välillä tulevat tilanteeseen, jossa pitää toimia vähemmän haitan periaatteella estääkseen suuremman haitan tai tilanteen muodostumisen. Haastatteluissa on sivuutettu hyväpaha-hoitaja ilmiötä, jossa yksittäiset työntekijät saattavat joutua esimerkiksi asiakastilanteissa enemmän kuin toiset työntekijät.

Jos työntekijöiden välillä ei ole sujuvaa vuorovaikutus- tai kommunikaatioyhteyttä, voi työntekijä joutua tilanteeseen, jossa kuulee asiakkailta toisten työntekijöiden toimineen eri lailla kuin hän. Tämä voi aiheuttaa väärinkäsityksiä tai ongelmatilanteita. Samankaltaiset tilanteet voivat korostua silloin, kun tietty työntekijä jää sairauslomalle tai irtisanoutuu, jolloin tiettyjen asiakkaiden asiat sekä niiden hoitaminen jää kesken. Tällöin toinen työntekijä jatkaa asiakkaan kanssa toimimista, mutta aivan erilaisilla työtavoilla, jolloin asiakaskin joutuu tottumaan uusiin käytäntöihin, jos edellinen työntekijä on esimerkiksi tehnyt tai hoitanut runsaasti asioita asiakkaan puolesta.

*”hyvät hoitajat ovat yleensä niitä, jotka ei puutu asioihin ja jotkut ku rajaa nii onkin niit huonoja hoitajia ja kyttiä. Ja sit ku jotkut ottavat asiakkaiden tavaroita säilytykseen, vaikka se on kiellettyä ja jotkut ei ota nii se aiheuttaa myös vaara- ja uhkatilanteita. Nii se yks tyyppi, joka haluaa olla se hyvä hoitaja ja poiketa säännöistä nii vaarantaa sen muun työryhmän turvallisuuden eikä ajatella mitä siinä voi pahimmillaan tapahtua. tärkeää on riittävän avoin kommunikointi, ettei tuu väärinymmärryksiä. ” H1.*

Vaikka Harmalla alueella toimiminen kuuluu haittoja vähentävään työhön, voi se vaikuttaa työssä jaksamiseen, jos työntekijä kokee, ettei saa tarpeeksi tukea työryhmältä tai esimiehiltä. Tämän lisäksi jatkuva eettinen pohdinta voi kuormittaa yksittäistä työntekijää.

*”Ja sitte jos se tietty työntekijä jää pois töistä tai jää saikulle eikä oo enää sitä yhtä työntekijää, joka sen asiakkaan asioita hoitanut nii se pudotus on aika jäätävä sille asiakkaalle eikä sellaista toivoisi koska sellasii epäonnistumisen kokemuksia on monella varmasti ihan niiku liikaakin. Et toivois et olis sellainen keskitie. Ja kyl siinä pitäisi miettiä et, kuinka pitkälle sitä voi mennä ja miten me voidaan sitä asiakasta auttaa.” H2.*

Haastatteluissa tuli myös ilmi, että yksittäisellä työntekijällä on vastuu omasta työssä jaksamisestaan sekä työyhteisön ilmapiiristä. Työntekijällä täytyy olla taito rajata vapaa-ajan ja

työelämän rooliansa, vaikka suuresta näkökulmasta katsottuna työssä jaksamiseen liittyy työohjaukselliset, työnjohdon sekä työyhteisön rooli.

Myötätuntouupumuksesta ja työntekijöiden turtumisesta suhteessa työssä jaksamiseen ei ollut yhtenäistä mielipidettä. Haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijät kokevat tavalliseksi asiaksi, että haittoja vähentävässä päihdetyössä olevat erityisyydet, kuten asiakkaiden vahva päihtymystila, uhka- ja vaaratilanteet, väkivallan todistaminen, sairauskohtaukset, rankat asiakkaiden kohtalot tai muut päihdemaailmaan liittyvät erityisyydet alkavat tuntumaan normaaleilta ilmiöiltä.

Osa haastateltavista koki sen suojaavaksi tekijäksi, kun taas osa tunsu sen olevan lopulta huono asia muotoutuessaan myötätuntouupumukseksi pidemmän työuran edetessä. Työssä jaksamisen näkökulmasta ihmiset ei loppujen lopuksi ikinä totu esimerkiksi väkivaltaan vaan kokemukset jäävät ikään kuin ”reppuun” alitajuntaan. Jossain vaiheessa ”reppu” täyttyy ja ihminen kokee työuupumusta käsittelemättömien tai traumaattisten kokemusten vuoksi.

*”Itse oon huomannu itsessäni ku olin korvaushoidossa aloittanut ku omahoidettavat kuoli ja se tuntu pahalta ja oli rankkaa mut sit ku niit tapauksia oli vähä kokoaan nii siihen alko jotenki tottuu tai turtuu eikä se oo hyvä asia ku täs työssä tarvii vähä sellaista tiettyä herkkyyttä et jos turtuu liikaa nii.. Et ei me olla sellasii robotteja.” H3.*

Myötätuntostressi ja -uupumus tarkoittavat ilmiötä, jossa asiakkaiden traumaattiset ja vaikeat kokemukset vaikuttavat työntekijään, niin, että se lisää henkistä kuormitusta. Toimivalla työnohjauksella voidaan purkaa myötätuntouupumusta ja -stressiä antaen tukea, uusia näkökulmia ja välineitä työn kehittämiseen sekä työssä jaksamiseen. (Thl 2022.)

Työssä jaksamisesta puhuttaessa haastatteluissa otettiin esille yksittäisen työntekijän vastuu omasta työssä jaksamisestaan, uhkatilanteiden kasvu vuosien saatossa sekä myötätuntouupumuksen merkitys ja sen vaikutus päivittäiseen työhön. Työnohjauksen laadun merkityksellisyys tuli ilmi haastatteluissa. Laadultaan huono työnohjaus on työntekijöille pahimmassa tapauksessa taakka tai se koetaan ajan tuhlaukseksi. Työssä jaksamiseen vaikuttaa merkittävästi myös se, minkälaiset mahdollisuudet työntekijöillä on vaikuttaa omana työhönsä liittyvissä asioissa ja päätöksissä.

*”Työnjohdollisesta näkökulmasta olisi erittäin tärkeää, et työntekijöille huomioidaan hyvä, riittävä ammatillinen työnohjaus. Et sitä olis riittävän usein ja se työnohjaaja olisi erityisen hyvä ohjaamaan haittoja vähentäväs työssä työskenteleviä ammattilaisia, koska se on aika erityisalansa. Kyllä mä ajattelen myös niin, että siihen työssä jaksamiseen vaikuttaa myös paljon se miten sä pystyt itse vaikuttamaan siihen omaan työhön ja työn kuvaasi ja miten*



*työnjohto kuulee sen ruohonjuuri tason työskentelijöitten kokemukset ja näkemykset siitä, miten kannattaisi toimia ja miten muuttaa sitä. Se on iso asia siihen et, jos kokemus on se et emme tule kuulluiksi tai emme tule ymmärretyiksi niin se alkaa sen kaiken muun keskellä yks lisätekijä siihen kuormittavuuteen.” H5.*

### 6.3 Esihenkilöiden vaikutus turvallisuuteen

Esihenkilöiden toiminta tuli haastatteluissa esille työssä jaksamisesta, turvallisuuden tunteesta sekä uhka- ja vaaratilanteita kohdanneen työntekijän tukemisesta puhuttaessa. Organisaatioiden välillä oli pieniä eroja, mutta yhteistä kaikissa oli se, että esihenkilöt aktiivisesti ottivat puheeksi uhkatilanteiden jälkeen työntekijän kanssa hänen tuntemuksistansa tarjoten hänellä keskusteluapua. Hyvänä asiana haastatteluissa pidettiin esimiesten viikoittaista läsnäoloa yksiköissä ja sitä, että esihenkilöt näkevät yksiköissä tapahtuvaa arkea ja toimintatapoja. Haastatteluissa nostettiin esille, että työnjohto, esimiehet tulee olla ikään kuin työntekijöiden tärkein suojajanssari turvallisen työyhteisön lisäksi, joka suojaa yksittäistä työntekijää sekä hänen työssä jaksamistansa.

*”No nyt, ku on ollut uudet esimiehet, nii ne on ollu kyllä hyvä tuki ja turva mun mielestä ja osaa tehdä nopeita ratkaisuja ja seisoo niiden takana ja ne on sillee joustamattomia sillee hyvällä tavalla.”H1.*

Haastatteluissa tuli ilmi, että työntekijät arvostavat sitä, kun esihenkilöt tietävät miten käytännön työ toteutuu yksiköissä tietäen mistä puhuvat. Myös tietynlainen auktoriteettisyys, sanojen takana seisominen ja tiukka ote luo työntekijöiden turvan tunnetta siitä, että esihenkilö tietää mitä tekee ja on valmiina tukemaan ja auttamaan työntekijöitään. Muissa organisaatioissa esihenkilöiden tuki korvataan työyhteisön ja työkavereiden merkityksellisyydellä. Haastateltavat korostivat myös työnjohdon vastuulla olevaa kiittämisen kulttuuria ja sitä, miten esihenkilöt tuovat ilmi työntekijöilleen arvostusta ja sitä, että työntekijät tulevat kuulluiksi saaden hyvää palautetta työstään.

Tärkeänä sisäiseen ja psykologiseen turvallisuuden tunteeseen vaikuttava asiana nousi esiin työnjohdon sekä työyhteisön yhdessä sovitut turvallisuuskäytännöt ja kriisitilanteissa toimiminen. Työyhteisössä kuuluu olla ennalta sovitut käytänteet ja ohjeet sille, miten toimitaan erilaisissa kriisitilanteissa ja kyseisiä käytänteitä tulee harjoitella ennalta riittävästi. Haastatteluissa tuli ilmi, että kriisitilanteissa toimimista, missä esimerkiksi työntekijä kokee asiakkailta suuntautuvaa vakavaa uhkailua tai suoranaista väkivaltaa, tulee käydä läpi ennen kuin tällaisia tilanteita tapahtuu. Samankaltaisella periaatteella kuin paloharjoituksia, joita harjoitellaan käytännössä muutamia kertoja vuodessa.

*“Mitä itse on tässä viimevuosina miettinyt kovasti, on että paljon sanotaan eri organisaatioissa et “meillä on tosi hyvin mietitty esimerkiksi kriisitilanteisiin purut ja kaikki muut”. No näin kriisityönammattilaisena voin sanoo et no eipä näytä olevan. Et sit kun se kriisi tulee kohdalle niin sit ollaanki sormi suussa, eikä oikeastaan tiedetäkään miten tähän reagoidaan eikä olla mallinnettu valmiiksi tai ei ainakaan mallinnettu niin että kaikki yksikössä tietää miten toimitaan, mihin ollaan yhteydessä, kuka toimii ja miten toimii ja missä tilanteessa.” H5.*

Työntekijät pitävät tärkeänä sitä, että he voivat luottaa esihenkilöihin. Ominaisuuksia, joita arvostetaan esihenkilöissä, on läpinäkyvä toiminta, luotettavuus, aito kuuntelu ja työntekijöitten mielipiteiden huomioon ottaminen. Esihenkilöiden tulisi olla kiinteä osa koko työyhteisöä, jossa kaikki työyhteisön jäsenet toimivat yhteisten päämäärien ja tavoitteiden saavuttamiseksi.

## 7 Johtopäätökset

Opinnäytetyön laadullisessa tutkimuksessa kävi ilmi, että työntekijöiden turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat työyhteisön toimivuus, työyhteisön sisäinen kommunikointi ja viestintä, yksiköiden tilaratkaisut ja ympäristön ominaisuudet sekä esihenkilöiden toiminta.

Työssä jaksamiseen vaikuttaa monet eri asiat, mutta tutkimuksessa huomattiin, että työntekijöiden mielestä korostuivat asiakaskunnan haastavuus, lisääntyneet uhka- ja vaaratilanteet, hyvälaatuinen työnohjaus, harmaalla alueella toimiminen sekä omat henkilökohtaiset kyvyt erittelemään työn ja vapaa-ajan välistä eroa sekä vapaa-ajalla tapahtuvaa palautumista. Osa haastateltavista olivat sitä mieltä, että vastuu omasta työssä jaksamisesta ja uhkatilanteiden käsittelemisestä on työntekijällä itsellään, kun taas osa koki vastuun koko työyhteisölle ja työnjohdolle.

Työnohjauksen avulla työntekijät pystyvät yhdessä pohtia oman työnsä sisältöä, sen perustettävää ja sitä, miten sitä toteutetaan käytännössä. Työnohjauksessa pyritään käsittelemään työmotivaatiota ja sen vaikutusta työssä jakamiseen ammatillisen kehittymisen kautta. (Terveystalo 2023.)

Työssä jaksamiseen sekä turvallisuuden tunteeseen vaikuttaa myös työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja lyhytaikaisten sijaisten määrä. Vaikka sijaiset ovat korvaamaton apu palveluiden toimivuuden ylläpitämiseksi, kuormittaa se vakituisia työntekijöitä. Pitkäaikaisille työntekijöille kuormittuu suuri määrä vastuutehtäviä, joita keikkalaiset ja sijaiset eivät pysty suorittamaan.

Tämän lisäksi vakituisilla työntekijöillä on vastuu perehdyttää uudet määräaikaisten työntekijät ja keikkalaiset. Runsaat vakituisten työntekijöiden sairaspöissaolat ja sijaisten sekä keikkalaisten määrä vaikuttaa yksittäisten työntekijöiden työssäjaksamiseen. Kuinka turvata vakituisten työntekijöiden työssä jaksaminen ja työhyvinvointi niin, että vaihtelevuus heikkenisi?

Esihenkilöiden toiminnasta puhuttaessa työntekijät kunnioittivat esihenkilöiden läsnäoloa toimipisteissä ja heidän alhaista kynnystänsä kysyä työntekijöiden mielipiteitä. Niin kuin aikaisemmin tekstissä tuli ilmi, tulee esihenkilöiden rohkaista työntekijöitä avoimeen keskustelukulttuuriin.

Niin kuin aikaisemmin opinnäytetyössä tuli ilmi, kun esihenkilöt osoittavat aitoa kiinnostusta työntekijöiden esille ottamiin asioihin ja kuuntelevat työntekijöittensä ajatuksia, työntekijät jatkossakin pyrkivät tuomaan huolen aiheita esille (Edmondson 2019, 167-173).

Tärkeässä roolissa oli myös työnohjaus ja työyhteisössä käytävät purkutilanteet sekä keskustelut, jotka tukevat työntekijöiden työssäjaksamista ja ammatillista kehittymistä. Työntekijöille äärimmäisen tärkeää on se, että he voivat luottaa esihenkilöihin. Luottamuksen vaarantuessa sen uudestaan rakentaminen kestää pitkän aikaa.

Eri organisaatioissa tulee olla selkeät turvallisuuskäytännöt ja niiden tulee olla kaikille työntekijöille tiedossa. Organisaatioiden tulisi tulevaisuudessa panostaa siihen, että turvallisuuskäytännöt tulevat esiin jo uusien työntekijöiden perehdytyksessä sekä vuosittain työntekijöiden tiedon kertaamisena. Turvallisuuskäytänteitä ja kriisitilanteiden ohjeistuksia tulee myös päivittää säännöllisin väliajoin varsinkin nyt, kun asiakkaiden psyykinen ja fyysinen vointi on merkittävästi huonontunut ja se ilmenee asiakkaiden arvaamattomana, ailahtelevana, impulsiivisena tai jopa aggressiivisena käyttäytymisenä.

Ympäristön ominaisuudet ja kiinteistöjen tilaratkaisut vaikuttavat turvallisuuden tunteeseen. Ahtaat, sokkeloiset ja kuolleita kulmia omaavat tilat vievät työntekijöiden resursseja, sillä heidän tulee ottaa huomioon tilassa olevat haasteet normaaliin työhön sisältyvän jatkuvan havainnoin lisäksi. Pienissä tiloissa suuret asiakasmäärät aiheuttavat uhkatilanteita, vaikka hätäpoistumistiet olisivatkin lähellä. Tämän lisäksi joissakin yksiköissä korkeaksi nouseva melu ja huono ilmanlaatu vaikuttavat työntekijöiden työssä jaksamiseen. Työturvallisuuteen vaikuttaa työolosuhteet ja ympäristöt. Olisi tärkeää huomioida toimitilojen sopivuus asiakasryhmille, että työntekijöille, sillä epäsojivat tilat vaikuttavat negatiivisesti työturvallisuuteen (Työturvallisuuskeskus 2023).

Harmalla alueella toimiminen vaikuttaa vaihtelevasti työntekijöiden turvallisuuden tunteeseen ja työssä jaksamiseen, sillä kaikilla työntekijöillä on vaihtelevat ominaisuudet ja valmiudet työssä tapahtuvien tilanteiden käsittelyyn. Myös yksiköiden väliset erot työyhteisön yhtenäisyydessä ja avoimessa keskusteluilmapiiirissä vaikuttavat yksittäisten työntekijöiden

tapoihin ja tottumuksiin. Osa työntekijöistä koki erityisen tärkeäksi kollegoiden kanssa keskustelemisen ja pitivät tärkeänä, että itse osaa hakea tukea sekä keskusteluapua. Työyhteisön yhtenäisyyteen vaikuttaa jo edellä mainitut pitkät sairauspoissaolot, työntekijöiden vaihtuvuus, vähäiset työntekijä resurssit sekä jatkuva keikkalaisten ja sijaisten käyttäminen.

Hyvän työyhteisön tärkein ominaisuus on se, että työntekijät voivat luottaa kollegoiden ammattitaitoon sekä siihen että he tarvittaessa turvaavat toistensa selustan. Hyvässä työyhteisössä kannustetaan avoimeen keskustelukulttuuriin ja toistensa tukemiseen. Työntekijöille tulee olla selkeää se, minkä takia he työskentelevät. Yhteiset tavoitteet ja selkeät yhdessä sovitut linjaukset auttavat toimimaan yhdessä. Työyhteisössä tulisi tämän takia kehittää panostusta yhteisen rintaman pitämiseen, jossa kollegoihin voi luottaa eri vastoinkäymisten tai kriisien tapahtuessa. Jotta voidaan taata koko työyhteisön hyvinvointi, on ylläpidettävä laadultaan hyvää vuorovaikutusta, tiedonvälitystä ja kommunikaatiota (Sopuisasti Stadissa 2019, 7).

Työyhteisön tulisi panostaa yhteiseen puhekulttuuriin, jossa ei luotaisi paineita avoimien tunnereaktioiden näyttämiseen tai niistä keskustelemiseen. Negatiivista puhetta on se, missä vähätellään esimerkiksi uhka- tai vaaratilanteita, seksuaalista ahdistelua sekä työntekijälle raskaita asiakaskohtaamisia tai niiden jälkipuintia vedoten siihen, että se on normaalia tai päivittäistä.

Työelämän yhteistyökumppanin, Helsingin Kaupungin päihdepalvelu päivätöimintakeskus Sympin yhteyshenkilön mukaan opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja tärkeä päiväkeskustoiminnasta puhuttaessa, sillä asiakaskuntaan liittyy muun muassa mielenterveydenhaasteita ja päihdekäytöstä johtuvia lieveilmiöitä kuten ennalta-arvaamattomuus, aggressiivisuus ja impulsiivisuus. Nämä lieveilmiöt vaikuttavat työntekijöiden sekä asiakkaiden turvallisuuteen. Tämän takia on hyvin tärkeää, että päiväkeskustoiminnassa työskentelevät ammattilaiset jakavat yhdessä ajatuksiaan, arvojaan ja ammattitaitoaan haittoja vähentävästä työstä, jotta kaikilla on oikeanlainen käsitys yhteisistä linjauksista ja säännöistä. Uusien työntekijöiden ja runsaan työntekijöiden vaihtuvuuden takia on merkityksellistä puhua työturvallisuudesta sekä työhyvinvoinnista.

On myös hyvin tärkeää, että jo opiskeluvaiheessa otetaan huomioon työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden ulottuvuuksia, jotta valmius työelämässä kehittymiseen ja työyhteisössä toimimiseen on vakaammalla pohjalla. Sosiaalialalla on runsaasti kuormittavia tekijöitä, joita voi tiedostaa ja parhaimmillaan välttää jo työelämän alkuvaiheina.

## 8 Pohdinta

Opinnäytetyötä toteuttamassa sai kuulla haittoja vähentävän päihdetyön ammattilaisilta kiinnostavia kokemuksia ja ajatuksia, joiden avulla saa mahdollisuuden kehittyä itse sosiaalialan

ammattilaisena katsoen erilaisia ilmiöitä toisenlaisista näkökulmista. Ammatillinen kehittyminen oli opinnäytetyön tekemisessä mahdollista, koska aihe koski aidosti opiskelijan kiinnostuksen kohteita ja innosti tulevaisuudessa toimimaan haittoja vähentävässä päihdetyössä. Opinnäytetyön ansiosta haittoja vähentävän päihdetyön eri ilmiöihin ja teemoihin on perehdytty.

Opinnäytetyön tutkimus käsitteli työntekijöiden kokemuksia turvallisuuden tunteeseen vaikuttavista tekijöistä. Aiheita voitaisiin kehittää tai tehdä jatkotutkimuksia muun muassa tekemällä määrällisen tutkimuksen koskien turvallisuuden tunnetta ja työssä jaksamista laajemmin päihdetyössä. Tällöin saataisiin laajempi otos työntekijöiden kokemuksista sekä selkeämmän kokonaisuuden työssäjaksamiseen vaikuttavista ilmiöistä.

Opinnäytetyön edistäminen sujui suurilta osin aikataulun mukaisesti, mutta koska opinnäytetyössä haastateltiin kolmen eri organisaatioiden työntekijöitä, kesti saada myös kolme eri tutkimuslupaa. Jokaisessa organisaatiossa oli omanlaisensa toimintatavat ja järjestelyt siihen, miten tutkimuslupahakemus tehdään ja millä aikataululla hakemus käsitellään. Haastatteluiden kerääminen kesti yli kaksi kuukautta. Haastattelut voitiin loppujen lopuksi sopia helposti ja haastatteleminen itsessään oli miellyttävää.

Haastatteluissa haastattelijan varmuus kasvoi siinä suhteessa, kuinka monta haastattelua oli toteutettu. Työntekijät olivat orientoituneita haastatteluihin ja he olivat valmistautuneet niihin. Haastateltavat olivat valittu sillä periaatteella, että heillä olisi mahdollisimman erilaiset taustat, eri pituiset työurat sekä erilaiset ammattinimikkeet. Opinnäytetyötä varten haastateltiin lähihoitajia, sosiaaliohjaajia ja sairaanhoitajia. Tarkoituksena oli saada mahdollisimman monipuolinen aineisto tutkimuksen ollessa laadullinen tuotos.

Harmaalla alueella toimiminen ja sen korostaminen haittoja vähentävässä päihdetyössä on merkityksellinen asia, jonka takia kyseistä aihetta on opinnäytetyössä otettu esille. Sisällön analyysiä tehtäessä ei ollut ongelmia, sillä haastatteluista saatu aineisto oli kokonaisuudessaan sisällöltään yhtenäistä eikä ristiriitoja ollut havaittavissa.

Itse tutkimuksen tekoprosessi opetti kärsivällisyyttä ja valmensi kestämaan keskeneräisyyden tunnetta. Sosiaalialalla toimivan ammattilaisen on jatkuvasti kyettävä oppimaan uutta ja joustamaan erilaisten tilanteiden tai käytäntöjen muuttuessa. Voiko sosionomi olla työssään ikinä valmis tai voiko ikinä tulla valmiiksi ikuisten muutosten tapahtuessa?

## Lähteet

### Painetut

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Edmondson, A. 2019. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation and Growth. New York: John Wiley & Sons.

Gilbert D., Killingsworth, M., Eyre, R. & Wilson, T. 2009. The surprising power of neighborly advice. Science 323, no. 5921: 1617-1619.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. 1959. The Motivation to Work. 2nd edition. New York: John Wiley & Sons.

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

Karisto, A. (2003). Pelottava kaupunki. Teoksessa Kopomaa, T. (toim.): Kohti kaupunkisosiolityötä - haasteena tasapainoinen kaupunki. Tampere: Palmenia-kustannus

Koskinen, T. & Mironen, A. 2003. Turvallinen ja terveellinen työpaikka on jokaisen oikeus. Uusi työturvallisuuslaki. Helsinki: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry.

Lämsä, A. & Hautala, T. 2004. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Oy

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita

Reiman, T, Pietikäinen, E. & Oedewald, P. 208. Turvallisuuskulttuuri. Teoria ja arviointi. VTT Publications 700. VTT: Espoo.

Seppä, K., Aalto, M., Alho, H. & Kiianmaa, K toim. 2012. Huume- ja lääkeriippuvuudet. Helsinki: Duodecim.

### Sähköiset

Diakonissalaitos 2019. Jalkautuvaa päihdetyötä- Tukialus- hanke. Viitattu 26.9.2022.

<https://www.hdl.fi/blog/tukialushanke/>

Eskola, S. 2008. Turvallisuus käsitteenä. Maanpuolustuskorkeakoulu, Strategian laitos. Julkaisusarja 3, Strategian asiatietoa, No 10. Viitattu 16.11.2022. [http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74107/StratL3\\_10.pdf](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74107/StratL3_10.pdf)

Hahtela, N. Mäkipää, S. 2010. Välineitä työssä jaksamisen tueksi. Sairaanhoitaja-lehti 5/2010. Luettu 9.11.2010. [Http://www.sairaanhoitajaliitto.fi](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi)

Haittoja vähentävän työn opas. 2017. Völjy-Hanke. A-klinikkasäätiö. Viitattu 15.2.2023. [haittoja\\_vahentavan\\_tyon\\_opas\\_voljy\[6571\].pdf](http://haittoja_vahentavan_tyon_opas_voljy[6571].pdf)

Päihdehuoltolaki 41/1986. Viitattu 8.11.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860041>

Rönkä, S. & Markkula, J. 2020. Huumetilanne Suomessa 2020. Vantaa: Punamusta.

Salminen, M. 2007. Ruiskuhuumeita käyttävien terveysneuvonta on vaikuttava interventio. Kansanterveys 7/2007, 15.

Sopuisasti Stadissa. 2019. Viitattu 31.12.2022. <https://www.hel.fi/static/kanslia/Julkaisut/Sopuisasti-Stadissa-opas.pdf>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 8.11.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2014/20141301>

Sininauhasäätiö. 2022. Tutustu työhömmee. Viitattu 28.11.2022. <https://www.sininauhasaatio.fi/tutustu-tyohomme/>

STM. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 18.11.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

THL 2022. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Myötätuntouupumus ja työnohjaus. Viitattu 19.12.2022. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tu-eksi/hyvia-kaytantoja/myotatatuntouupumus-ja-tyonohjaus>

Terveystalo 2023. Työnohjaus. Viitattu 1.2.2023. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopakettit/tyonohjaus#Millaisiin%20tilanteisiin%20ty%C3%B6nohjaus%20on%20hyv%C3%A4%20ratkaisu?>

Turvallisuusosaaminen 2022. Ammatillisen opettajakorkeakoulun avoimet oppimisresurssit. Viitattu 20.11.2022. <https://www.oamk.fi/emateriaalit/osaamisen-kehittaminen/turvallisuusosaaminen/kasitteet/>

Turvallisuusosaaminen 2021. Oppimispolkuni ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Viitattu 15.2.2023. <https://projectwonderteacher.wordpress.com/2021/05/20/turvallisuusosaaminen/>

Työhyvinvointi 2022. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 20.11.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työsuojelu työpaikoilla 2022. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 20.11.2022. <https://stm.fi/tyosuojelu-tyopaikoilla>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 16.11.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2002/20020738>

Työturvallisuuskeskus 2023. Työturvallisuus. Viitattu 27.1.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/>

Seksuaalinen häirintä 2022. Pam. palvelualojen ammattiliitto. Viitattu 16.11.2022. <https://www.pam.fi/uutiset/seksuaalinen-hairinta-lisaantyy-kertovat-pamin-jasenet-kyse-lyssa-kommetteja-koskettelua-ja-kikkelikuvia.html?sivusto=&ajax=1&p15122=12>

Pelottaa töissä- psykologinen turvallisuus työyhteisöissä 2021. Työterveyslaitos. Viitattu 16.11.2022. [file:///C:/Users/35844/Downloads/pelotta\\_toissa%E2%80%933psykologinen\\_turval-lisuus\\_tyoyhteisossa-tulostettava.pdf](file:///C:/Users/35844/Downloads/pelotta_toissa%E2%80%933psykologinen_turval-lisuus_tyoyhteisossa-tulostettava.pdf)

JHL. Työssä jaksaminen. Viitattu 18.11.2022. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/ty-osuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>

Laki turvallisuuslain muuttamisesta 755/2021. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi 10 §. Viitattu 16.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210755>

Opetushallitus. 2020. Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen turvallisuus: turvallisuuden johtaminen. viitattu 16.11.2022. <https://www.oph.fi/en/node/846>

Väkivallan uhka 2022. Työsuojelu- Työsuojeluhallinnan verkkopalvelu. Viitattu 25.11.2022. <https://www.tyosuoja.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>

Julkaisemattomat

Sörkan Symppis. 2022. Palvelukuvaus. Perehdytysmateriaali 5.9.2022. Helsinki.



## Kuviot

Kuvio 1. Fyysinen-, sosiaalinen- ja psyykinen turvallisuus .....	13
--	----

## Liitteet

Liite 1: Haastattelurunko.....	43
Liite 2: Suostumuslomake haastateltaville.....	44
Liite 3: Informointikirje.....	45

## Liite 1: Haastattelurunko

### Haastattelurunko

#### **Turvallisuus ja työssä jaksaminen**

- Miten itse määrittelet turvallisuuden tunteen ja sen, että sinulla on hyvä olla työpaikallasi?
- Mitkä asiat ovat sinun mielestäsi normaaleja ilmiöitä, tilanteita tai käyttäytymistä yms. Haittoja vähentävän päihdetyön toimipisteissä, jotka eivät olisi normaaleja tai hyväksyttäviä asioita muissa sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa?
- Miten haittoja vähentävän päihdetyön työympäristöt saattavat vaikuttaa turvallisuuden tunteeseen ja työssä jaksamiseen?
- Mitkä tekijät vaikuttavat sinun henkilökohtaiseen psykologiseen- tai fyysiseen turvallisuuden tunteeseen?
- Mitkä tekijät voivat vaikuttaa siihen, että haittoja vähentävässä päihdetyössä toimiminen vaarantaisi työssä jaksamista?

#### **Uhkatilanteet työpaikoilla ja Haittoja vähentävä päihdetyö**

- Mitä tukea väkivalta-, ahdistelu- tai uhkatilanteita kohdanneen työntekijän tulisi saada sinun mielestäsi?
- Miten koet työntekijöiden sopeutuvan uhka- tai vaaratilanteiden tapahtumiseen tai niiden pieneen jatkuvaan uhkaan?
- Onko uhka ja vaaratilanteiden määrä on kasvanut viime vuosina tai ovatko asiakkaat normaalia haastavampia? Mitkä tekijät luulet siihen vaikuttavan?
- Miten tärkeäksi asiaksi koet haittoja vähentävässä työssä "harmaalla alueella" toimimisen?
- Miten harmaalla alueella toimiminen vaikuttaa sinun työhösi?

## Liite 2: Suostumuslomake haastateltaville

### SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMISEEN

Opinnäytetyö toteutetaan noudattaen tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittelemää hyvää tieteellistä käytäntöä (Hyvä tieteellinen käytäntö ... 2012). Olen saanut kirjallista tietoa opinnäytetyön sisällöistä, sen tavoitteista sekä nähnyt opinnäytetyöhön liittyvän haastattelurungon sekä informointikirjeen (ks. lopussa).

Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan opinnäytetyön haastatteluun. Henkilötietoja ei kerätä, joten tutkimusrekisteriä ei synny. Antamiani vastauksia ei voi yhdistää minuun jälkikäteen opinnäytetyön kirjallisessa tuotoksessa. Kaikki vastaukset ovat luottamuksellisia. Minulle on selvitetty opinnäytetyön tarkoitus ja siinä käytettävät tiedonkeruun (ääninauhitteet) ja tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että opinnäytetyöhön osallistuminen ei aiheuta minulle minäkäänlaisia kustannuksia.

Suostun siihen, että minua haastatellaan ja haastattelussa antamiani tietoja ja tiedonkeruussa saatua materiaalia (kuten videointi/valokuvaaminen/ääninauhitteet) käytetään kyseisen opinnäytetyön tarpeisiin sekä sen loppuraportointiin/esittämiseen. Voin halutessani keskeyttää opinnäytetyöhön osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni.

Päiväys ja paikka \_\_\_\_\_

Opinnäytetyöhön osallistuvan haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

\_\_\_\_\_

Opinnäytetyön tekijän/tekijöiden allekirjoitus ja nimenselvennys

(Vastaajien tiedot eivät tule näkyviin, suostumuslomakkeet kansioidaan ja säilytetään lukitussa tilassa Laureassa)

LIITTEENÄ

Tutkimushaastattelurunko ja informointikirje

### Liite 3: Informointikirje

Opinnäytetyön aiheena on työntekijöiden kokemukset turvallisuuden tunteeseen vaikuttavista tekijöistä haittoja vähentävän päihdetyön kentällä. Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä tietoutta haittoja vähentävästä päihdetyöstä, sen erityisyyksistä sekä siitä miten työntekijät sopeutuvat haittoja vähentävän päihdetyön muuttuviin työoloihin ja asiakkaiden palveluntarpeisiin. Tämän lisäksi tarkastellaan sitä, missä asemassa turvallisuuden tunne on työssä jaksamisen ja työturvallisuuden rinnalla työntekijöiden subjektiivisten kokemusten perusteella.

Opinnäytetyön tavoite on saada työntekijöiden kokemuksia, ajatuksia ja toiveita näkyviin, jotta voidaan selvittää pienimuotoisesti, miten työntekijät kokevat työskentelyn haittoja vähentävän päihdetyön kentällä.

Tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena, jossa kerätään tietopohja edellisten tutkimusten ja kirjallisuuden avulla. Tutkimuksen aineisto kerätään haastatteleamalla anonyymejä työntekijöitä, jotka toimivat haittoja vähentävässä päihdetyössä. Haastattelut äänitetään puhelimella, mutta äänitteet eivät mene minnekään pilvipalveluun. Haastatteluita tukee ennalta tehty haastattelurunko, jonka haastateltavat saavat kirjoittaessaan suostumuslomakkeen. Haastateltavien muita henkilötietoja ei kerätä muuta kuin allekirjoitus ja nimen selvennys suostumuslomakkeeseen. Suostumuslomakkeet tullaan säilyttämään lukitussa tilassa Laureassa.

Haastateltavien henkilötietoja ei käytetä muutoin tutkimuksen aikana kuin vapaaehtoisen suostumuksen todistamiseksi. Julkaistavassa tutkimuksessa ei näy haastateltavien henkilötietoja. Opinnäytetyössä käsitellään haastateltavilta saatua sanallista aineistoa, joka on litte-roitu tekstimuotoon.

Työntekijät jäävät anonyymeiksi, eikä heidän henkilötietonsa tai toimipiste missä he työskentelevät tule ilmi opinnäytetyössä.

Opinnäytetyön aineistoja käsittelee vain yksi ihminen ja aineistot pidetään salaisina. Aineistot poistetaan kokonaan silloin, kun opinnäytetyö on valmis.

Opinnäytetyö tulee olemaan julkinen teos ja sen voi löytää julkaisun jälkeen muun muassa Theseus.fi sivulta.