

**Työssään laittomasti uhattujen sosiaalityöntekijöiden kokemuksia oikeudellisesta prosessista ja prosessin aikaisesta tuesta**

Reetta Pylkkänen  
Pro gradu -tutkielma  
Sosiaalityö  
Kevät 2023

## Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työssään laittomasti uhattujen sosiaalityöntekijöiden kokemuksia oikeudellisesta prosessista ja prosessin aikaisesta tuesta

Tekijä: Reetta Pylkkänen

Koulutusohjelma / oppiaine: Sosiaalityö

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: 74 + 3 liitettä

Vuosi: 2023

### Tiivistelmä

Tämän tutkimuksen tehtävänä on tarkastella sosiaalityöntekijöiden kokemuksia oikeudellisesta prosessista ja siihen saamastaan tuesta sen jälkeen, kun heitä on uhattu laittomasti työtehtävän yhteydessä. Tutkimus viittaa osittain ennen lokakuussa 2021 voimaan tulleeseen rikoslain uudistukseen, jonka myötä laitton uhkaus on muuttunut yksilöoikeudellisesta asiasta virallisen syytteen alaiseksi rikokseksi.

Sosiaalityöntekijän julkinen valta, laitton uhkaus, sekä oikeusturva muodostivat tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen. Tutkimuskysymykset ovat: 1.) Miten rikosoikeudellista prosessia läpikäyneet sosiaalityöntekijät kuvailevat kokemustaan? 2.) Kuinka sosiaalityöntekijät ovat saaneet tukea uhkauksen vuoksi aloittamaansa oikeusprosessiin? Kysymysten avulla pyritään etsimään vastaus siihen, millaisena haastateltavat sosiaalityöntekijät ovat kokeneet laittoman uhkauksen, mikä on saanut heidät tekemään asiasta rikosilmoituksen ja millaisena he kuvailevat läpikäytyä kokemusta prosessistaan. Tutkimuksen tavoite on myös selvittää, minkälaisena työnantajan ja työorganisaation antama tuki on koettu, sekä millaisena tuki on näyttäytynyt käytännössä.

Tutkimus on toteutettu haastattelemalla neljää sosiaalityöntekijää, jotka ovat kokeneet laittoman uhkauksen ja käyneet tämän vuoksi läpi oikeusprossia ainakin osittain. Haastattelut olen tehnyt teemahaastatteluna. Analysoin aineistoa fenomenologis-hermeneuttisen analyysin avulla. Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimussuuntauksessa pyritään tuomaan esille kokemuksellisuuden ymmärtäminen, sekä tulkinta tutkijan aiheeseen liittyvän ennakkollisen ymmärryksen reflektoinnilla. Aineistoa olen analysoinut aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimustulokset osoittavat, että sosiaalityöntekijät ovat erityisesti päätösvaltansa vuoksi alttiita työssään kohtaamaan laittomia uhkauksia ja jokainen kokee saadun uhkauksen omalla, yksilöllisellä tavallaan. Kaikki haastateltavat pitivät tärkeänä uhkausten suhteen nol-latoleranssia ja oikeusprosessin läpikäymistä. Tulosten mukaan uhkauksen sattuessa tapahtunutta on jollain tasolla käyty läpi työyhteisöissä. Sosiaalityöntekijät ovat kuitenkin kokeneet käyneensä oikeusprosessin yksin saamatta siihen työnantajan tukea tai ohjausta. Laittomaan uhkaukseen ja oikeusprosessin liittyy moninaisia oheisvaikutuksia, joita työssään uhatut sosiaalityöntekijät mainitsevat. Kokemuksella on ollut osalle vaikutusta esimerkiksi sosiaalialalla pysymiseen ja koettuun työhyvinvointiin.

Avainsanat: sosiaalityö, sosiaaliala, laitton uhkaus, oikeusprosessi, oikeusturva, lakimuutos, työturvallisuus

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 JULKINEN VALTA JA VIRKAVASTUU SOSIAALITYÖSSÄ .....	8
2.1 Sosiaalityöntekijän professio ja virkavastuu .....	8
2.2 Työssä koettu väkivalta ja uhkaukset sosiaalialan ilmiönä .....	10
3 OIKEUSPROSESSI JA TYÖNTEKIJÄN OIKEUSTURVA .....	16
3.1 Rikoslain muutos ja oikeusprosessi laittoman uhkauksen jälkeen .....	16
3.2 Työhyvinvoinnin ja työsuojelun rooli työntekijän oikeusturvana.....	19
4 TUTKIMUKSEN METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT .....	24
4.1 Tutkimustehtävä ja -kysymykset .....	24
4.2 Fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa.....	24
4.3 Aineiston kerääminen ja kuvaus.....	27
4.4 Aineiston analyysi .....	30
4.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	35
5 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA OIKEUSPROSESSISTA JA SAADUSTA TUESTA.....	39
5.1 Laiton uhkaus sosiaalityöntekijöiden kokemana.....	39
5.2 Uhkauksen jälkeisen oikeusprosessin eteneminen .....	45
5.3 Kokemus työnantajalta saadusta tuesta .....	49
5.4 Sosiaalityöntekijöiden kokemus prosessin päätyttyä .....	55
6 YHTEENVETO JA POHDINTA.....	63
LÄHTEET .....	71
LIITTEET .....	75
LIITE 1	
LIITE 2	
LIITE 3	

## 1 JOHDANTO

Sosiaalityön tehtävä on tuottaa palveluita ja tukea ihmisten elämää ja hyvinvointia. Toimikenttänä se on laaja-alainen aina esimerkiksi lastensuojelusta terveystsosiaalityöhön. Sosiaalityö on suurilta osin asiakaspalvelutyötä, jossa myös työskennellään vaikeiden ja arkojenkin asioiden parissa, jotka altistavat työntekijöitä näin ollen ympäröivältä taholta tulevalle, monenlaiselle väkivallalle. Oinonen (2017, 47) mainitseekin, että sosiaalityöntekijä on julkisen vallan edustaja ja näin ollen työhön liittyy legimitteetti ja velvollisuus tarvittaessa puuttua yksilöiden ja perheiden autonomiaan ja yksityisyyteen. Tämä luo sosiaalityöntekijää kohtaan riskin joutua niin fyysisen, kuin henkisenkin väkivallan kohteeksi työtehtävää suorittaessaan.

Henkisen väkivallan kohtaamisen riski korostuu etenkin silloin, kun työntekijän asema korostaa valtaa ja asemaa. Tällöin suhde asiakkaaseen on etäisempi ja perustuu suulliseen vuorovaikutukseen. (Antikainen-Juntunen 2007, 137.) Pohjoismaalaiset sosiaalityöntekijät tekevät pääosin asiakastyötä. Suomessa tutkimuksen mukaan noin 97 % sosiaalityöntekijöitä on jollain tapaa asiakastyössä (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012, 405.) Esimerkiksi asiakkaiden kohdistama aggressiivisuus on yleisempää tiettytyyppisissä töissä työskentelevien työntekijöiden keskuudessa, erityisesti silloin, kun kontaktit asiakkaiden kanssa ovat yleisempiä (Fischer, Van Reemst, De 2016). Henkinen väkivalta voi ilmetä monella tapaa, tässä tutkimuksessani käyn läpi erityisesti tätä teemaa sosiaalityöntekijän työssään kohtaaman laittoman uhkauksen kautta.

Laittomasta uhkauksesta puhutaan silloin, kun työntekijää uhkaa asiakas tai ulkopuolinen henkilö. Uhkauksen vuoksi työntekijällä on myös syy pelätä joko omansa tai jonkin läheisensä turvallisuuden vuoksi. Usein uhka voi myös kohdistua työpaikan ulkopuolisiin tilanteisiin, kuten työmatkaan, kotiin, vapaa-aikaan tai perheenjäseniin. Myös omaisuuden voidaan katsoa olevan joissakin tapauksista vaarassa. Voidaan myös määritellä, että laitton uhkaus tapahtuu esimerkiksi työpaikalla, sähköpostin- tai sosiaalisen median kautta (Mm. Bergström & Veini 2020; Talentia 2021). Tähän mennessä on ollut työntekijän omalla vastuulla, onko hän nostanut laittoman uhkauksen seurauksena rikossyytteen asiakasta kohtaan. Jos sosiaalityöntekijä nostaa rikossyytteen, johtaa se todennäköisesti oikeusprosessiin.

Vaikka laittoman uhkauksen seurauksena oikeusprosessin läpikäyneet sosiaalityöntekijät ovat jokseenkin marginaalinen joukko, koen että aiheesta tarvitaan kuitenkin lisää tutkimusta. Jokainen sosiaalityöntekijänä toimiva voi kuitenkin työssään kohdata laittoman uhkauksen henkilökohtaisesti tai välillisesti. Aihetta on harvemmin nostettu esiin työpaikoilla ja jos työntekijä on aiemmin käynyt läpi oikeusprosessin, ei siitä aina ole kerrottu edes muulle työyhteisölle. Tärkeitä syitä laittomaan uhkaukseen puuttumiseen voidaan löytää useita. Jos asiakkaan annetaan toimia epäkunnioittavasti ja väärin, eikä uhkauksiin reagoida, annetaan epäsuotuisan käytöksen silloin herkästi jatkoa. Laittomilla uhkauksilla ja uhkausten sivuuttamisella nähdään olevan yhteiskunnallisiakin vaikutuksia, kun mietitään esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden pysymistä alalla ja työssä viihtymistä.

Olen tarkoituksella rajannut tutkielmastani pois esimerkiksi työterveyshuollon ja siihen liittyvät asiat, sekä yleisen työhyvinvoinnin teeman sen laajuuden vuoksi. Sivuan näitä teemoja osin kuitenkin työntekijän oikeusturvan ja työturvallisuuden näkökulmista. Kaikilla työhyvinvointiin liittyvillä asioilla on kuitenkin varmasti yksilöllinen osuus työssä viihtymiseen. Tutkielmassani tulen keskittymään laittoman uhkauksen saamisen kokemukseen sosiaalityöntekijän professiossa, sekä sosiaalityöntekijän saamaan tukeen oikeusprosessin aikana etenkin työnantajan vastuuta peilaten. Käytän tutkimuksessani yleisesti käsitettä ”työnantaja”, joka käsittää yleisellä tasolla sekä esihenkilön, että taustalla vaikuttavan laajemman työpaikkaorganisaation omine verkostoineen.

Tutkimukseni sivuaa myös rikoslakiuudistusta, jota alettiin valmistella vuonna 2020, koskien laittoman uhkauksen säätämistä virallisen syytteen alaiseksi rikokseksi silloin kun uhkaus on saatu työtehtävän vuoksi. Lakiuudistuksen jälkeen nyt myös syyttäjä voi nostaa syytteen laittomasta uhkauksesta ja työnantaja voi tehdä rikosilmoituksen työntekijän luvalla. Lakimuutoksen tarkoitus on parantaa uhkauksen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden asemaa. Rikoslain muutos astui voimaan lokakuussa 2021. Lakimuutos tarkoittaa käytännössä sitä, että laitton työntekijään kohdistuva uhkaus ei ole enää vain työntekijän ja uhkaajan välinen yksityisasia. Laitton uhkaaminen nähdään jatkossa rikoksena, johon sekä työnantajan, että yhteiskunnan on puututtava organisaatiossa työskentelevän riippumattomista syistä. Tämä tarkoittaa myös käytännössä sitä, että työntekijään kohdistettu laitton uhkaus on jatkossa virallisen syytteen alainen rikos. (Mm. Bergström & Veini 2020; Talentia 2021.)

Aiheesta kiinnostuin syksyllä 2021 pohtiessani aihetta pro gradu -tutkielmalleni. Huomasin uutisen koskien lakimuutosta, joka mahdollistaa uudenlaisen tavan työnantajalle puuttua työtehtävissä saatuun laittomaan uhkaukseen. Minulla ei ollut tässä vaiheessa uraa omakoh- taista kokemusta laittomasta uhkauksesta, mutta olin kuitenkin käynyt keskustelua samassa työyhteisössä työskentelevän kanssa aiemmin asiakkaiden kohdistamista uhkauksista ja si- ten asia oli jäänyt pohdituttamaan. Sekä tutkielma, että aihe jäivät noin vuodeksi hautumaan, kunnes päätin valita laittoman uhkauksen teeman tutkielman aiheeksi ja löysin ajan toteuttaa tutkimussuunnitelmani mukaiset haastattelut. Tässä välissä omassa työyhteisössä olikin lai- tonta uhkausta sivuttu läheisemmin ja aihe konkretisoitui aivan uudella tavalla myös itselleni tutkielman position näkökulmasta.

Tutkielmani alkuperäinen tarkoitus oli tuoda esille tilannetta ennen lakimuutoksen voimaan- tuloa liittyen siihen, että usein uhkauksen saanut työntekijä on jäänyt yksin oikeusprosessin ja uhkauksenkin käsittelyn kanssa, eikä työnantaja ole tarjonnut asiaan liittyvää asianmu- kaista tukea. Haastattelujen edetessä tuli kuitenkin ilmi, ettei kyseessä ole niin yksinkertai- nen asia. Tapa suhtautua laittomaan uhkaukseen vaihtelee niin työntekijä- sekä organisaa- tiotasolla. Kyseessä näen olevan laajemman yhteiskunnallisen ongelman, joka toisaalta tar- vitsee muutakin kuin lakimuutoksen. Lakimuutos parhaimmillaan kuitenkin tuo epäkohdan ratkaisemiseksi tai vähintään uhkauksiin puuttumisen kannalta hyvän ponnahduslaudan.

Tutkimukseni toinen tarkoitus on saada sosiaalityöntekijöiden ääni kuuluviin heitä haastat- telemalla ja tuoda käytännön esimerkkien kautta tapahtuvaa merkitystä sille, ettei uhkauksen vastaanottamisen missään nimessä tule olla hyväksyttävää edes työ- tai virkasuhteessa työ- kentelevälle sosiaalityöntekijälle. Julkisen uhkauksen kohdalla on myös tärkeää se, että työnantaja on aiempaa suuremmassa osassa mahdollisen oikeusprosessin alkaessa. Tässä tutkielmassani tarkastelen haastattelujen avulla saatuja sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työtehtävän suorittamisen vuoksi läpikäydystä oikeusprosessista sen jälkeen, kun heitä koh- taan on kohdistettu laitton uhkaus. Tarkastelen myös sosiaalityöntekijöiden oikeusprosessin aikana saamaa tukea ja kokemusta saadusta tuesta.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Miten rikosoikeudellista prosessia läpikäyneet sosiaalityöntekijät kuvailevat kokemuksiinsa?
2. Kuinka sosiaalityöntekijät ovat saaneet uhkauksen vuoksi aloittamaansa oikeusprosessiin tukea?

Olen jaotellut tutkielman aihepiiriä taustoittaviin lukuihin. Luvussa kaksi käyn läpi sosiaalityön professiota ja virkavastuuta, sekä työssä koettua väkivaltaa ja uhkauksia sosiaalialan ilmiönä. Luvussa kolme käyn läpi oikeusprosessia kokonaisuudessaan, jonka uhkauksen saanut sosiaalityöntekijä kohtaa tehdessään rikosilmoituksen uhkauksen seurauksena. Samassa luvussa käyn läpi myös, mitä rikoslainmuutos koskien laitonta uhkausta tarkoittaa ja lyhyesti millaisia seurauksia sillä on työhyvinvointiin. Etenkin väkivalta ja sen uhka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin (Työsuojelu 2023). Työhyvinvointia olen sivunnut jonkin verran työntekijöiden oikeusturvan ja työturvallisuuden huomioon näkökulmasta.

Luvussa neljä käyn läpi tutkimuksen metodologisia lähtökohtia. Luku viisi perustuu haastattelimieni sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin oikeudellisen prosessin läpikäymisestä ja kokemuksesta liittyen saatuun tukeen laittoman uhkauksen jälkeen. Tutkimuksen kuudes luku on tutkimuksen yhteenveto ja pohdintaosio, jossa tuon esille myös jatkotutkimuksen kannalta mahdollisia aiheita.

Tutkimus on toteutettu teemahaastatteluina ja aineiston olen analysoinut sisällönanalyysillä. Teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Käytän tutkimuksessani fenomenologis-hermeneuttista tutkimussuuntausta, jolla pyritään tuomaan esille kokemuksellisuuden ymmärtämistä. Tutkimussuuntaukselle on tärkeää myös tulkinta tutkijan aiheeseen liittyvän ennakkollisen ymmärryksen reflektoinnilla.

## 2 JULKINEN VALTA JA VIRKAVASTUU SOSIAALITYÖSSÄ

### 2.1 Sosiaalityöntekijän professio ja virkavastuu

Virkavastuu sosiaalityössä on tunnetusti suuri ja vaikuttaa monella tavalla suoritettavaan työhön ja työssä viihtymiseen. Sosiaalityöntekijä joutuu puuttumaan ihmisten itsemääräämisoikeuksiin ja tekemään päätöksiä, joilla on moninaisia vaikutuksia niin kohdistettuun henkilöön ja hänen lähipiiriinsä. Päätöksillä saattaa olla ajoittain jopa yhteiskunnallisia seurauksia. Sosiaalityöhön liittyy esimerkiksi Oinosen (2017) kuvailemana oikeudellisesti vahva puuttumisen tarve ihmisten yksityisyyden asioissa. Hän nostaa keskiöön erityisesti vuorovaikutustilanteiden vaikutuksen (Oinonen 2017, 47).

Sosiaalityössä käytettävä valta voidaan nähdä asiakasta kohtaan suuntautuvana positiivisena, että negatiivisena asiana. Valta voidaan ymmärtää ihmistä tukevana ja positiivisena ulottuvuutena. Jotta valta saa positiivisen vallan luonteen, tarvitaan sosiaalityöntekijältä ymmärrystä ja arvo-osaamista. Sosiaalityöntekijä joutuu erityisesti punnitsemaan henkilökohtaisia arvojaan ammatillisiin ja yhteiskunnallisiin arvoihin. Asiakkaan kohtaamisessa on hyvä tiedostaa arvot, sitoumukset ja ajatukset (Laitinen & Pohjola 2010, 8–9). Toisaalta Juhila (2006) mainitsee, että asiakkaan näkökulmasta tarkastellen, tuomaroitavan asemaan joutuminen voi olla myös kohteistavaa (Juhila 2006, 86). Asiakkaan ja työntekijän välillä arvioidaan Jokisen (2016) mukaan olevan rooleihin perustuva suhde, johon liittyy sekä oikeuksia- että velvollisuuksia (Jokinen 2016). Toisaalta sosiaalityöntekijät ovat myös aina ensisijaisia vallankäyttäjiä verrattuna asiakkaisiin. Päätöksiä tehdään monenlaisista asioista, toimeentulotuesta huostaanottoihin (Laitinen & Niskala 2013, 31).

Niin kuin sosiaalityössä yleisesti, Oinonen (2017) on lainannut Johanna Hurtigin (2003) kuvailua esimerkiksi lastensuojelussa tehtävästä sosiaalityöstä siten, että sen katsotaan altistavan herkästi myös työntekijän vainoamiselle. Jännitteitä asiakkaan ja sosiaalityöntekijän välille voi syntyä herkästi. Kun sosiaalityöntekijä käyttää suositeltua valtaa siten, että asiakkaan identiteettiä pyritään muokkaamaan toivottuun suuntaan, voi seurauksena olla ristiriitotia (Juhila 2006, 250). Sosiaalityössä on kysymys vallan ja tiedon sidokseen perustuvasta työstä, jonka nähdään tuottavan subjekteja. Sosiaalityöntekijöiden nähdään pyrkivän siihen,



että asiakkaat vahvistuisivat etenkin sellaisilla tiedoilla tai taidoilla, joiden avulla he pystyvät toimimaan kansalaisille asetettujen vaatimusten mukaisesti (Juhila 2006, 90).

Juhila (2006) kuvailee sosiaalityön eettisyyttä siten, että siihen liittyy asiakkaan kohtaamisessa ja tilanteiden arvioinnissa erilaisia valintoja ja päätöksiä, joilla voi olla useita erilaisia vaihtoehtoja. Eettisen kysymykset nähdään tärkeinä (Juhila 2006, 248). Esimerkiksi lastensuojelussa on tilanteita, joissa vanhemmat ovat kyvyttömiä tarjoamaan turvallisia kasvuolosuhteita lapsilleen. Juhila (2006, 86) mainitsee sosiaalityöntekijöiden tasapainottelevan näiden ratkaisujen äärellä etenkin tilanteissa, joiden seurauksena voi olla huostaanotto. Tämä johtaa siihen, että joudutaan puuttumaan toisten asiakkaiden suojelemiseksi itsemääräämisoikeuteen. Toisaalta voidaan huomioida, että myös lainsäädäntö edellyttää tällaista toimintaa. Sosiaalityöntekijä on asiantuntija, jonka tulee asiakkaasta keräämänsä tiedon pohjalta tehdä eettisiä ratkaisuja silloinkin, kun asiakas on toisenlaisella kannalla, eikä näe tilannetta samalla tavalla.

Sosiaalityöntekijöiden, kuten myös muiden sosiaalialalla työskentelevien henkinen kuormitus on hyvä huomioida, kun ollaan tekemisissä työympäristössä ja työtehtävissä tapahtuvien jatkuvien muutosten kanssa. Myös kiristynyt työtahti, sekä asiakkaiden moninaiset ongelmat vaativat ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa. Tähän lisäten eettinen kuormittuminen, vaikutusmahdollisuuksien rajautuminen, johtamisen haasteet, henkisen ja fyysisen väkivallan pelko tuovat alan henkilöstölle vakavasti otettavissa olevia psyykkisiä riskitekijöitä. (Antikainen-Juntunen 2007, 111.) Heikko tilanne saattanee johtua työn sisäisistäkin organisoinnin aspekteista. Näitä ovat työtehtävien sisältö, kunnallisen sosiaalityön johtamiskulttuuri ja henkilöstöpolitiikka. (Saarinen ym. 2012, 415.) Lakanen (1999,10) mainitsee esimerkiksi, että virkamies ei aina voi perääntyä työtehtävästään tavallisen kansalaisen tapaan ja työ on myös usein suoritettava loppuun väkivallasta ja väkivallan uhasta huolimatta.

Sosiaalityössä voi näyttäytyä herkästi ristiriidat liittyen rakenteellisiin reunaehdoihin ja profession eettisten päämäärien välillä. Sosiaalityölle ominaista on kuitenkin aina ajaa asiakkaiden etua ja tukea heitä moninaisesti. Sosiaalityössä tulee kiinnittää huomiota sosiaalisia ongelmia tuottaviin yhteiskunnallisiin rakenteisiin. (Laitinen & Pohjola 2010, 13.) Myös asiakkaiden tuottamiin tunteisiin on hyvä pysähtyä määrätietoisesti erityisesti silloin, kun tarkastellaan sosiaalityön sensitiivisiä kohdeilmiöitä. Tunteet voivat määrittää asiakkaan näkökulmasta tarkasteltuna hänen paikkaansa, toimijuutta sekä osallisuutta sosiaalityön

asiakasprosessissa. (Laitinen & Kemppainen 2010, 159.) Sosiaalityöhön liittyy suuri vastuu ja puuttumisen tarve. On toisaalta ymmärrettävää, että vaikeiden asioiden kanssa työskennellessä ei voida olla kohtaamatta ristiriitoja asiakkaiden ja lainkin mukaan puuttumiseen velvoitetun sosiaalityöntekijän välillä.

## **2.2 Työssä koettu väkivalta ja uhkaukset sosiaalialan ilmiönä**

Asiakkaiden sosiaalityöntekijöihin kohdistama väkivalta on tunnustettu vakavaksi ongelmaksi ja sen vaikutukset sosiaalityöntekijöiden työhön, sekä fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen on herättänyt suurta huolta maailmanlaajuisestikin. Tässä luvussa tuon esille työssä koettua väkivaltaa ja uhkauksia sosiaalialan ilmiönä. Miten työssä koettu väkivalta ja uhkaukset näkyvät sosiaalialalla ja eritoten sosiaalityössä, sekä kuinka aiheita on tutkittu ja miten väkivallan itse työssä esiintyvänä haittana on todettu vaikuttavan kokemukseen sosiaalityöntekijänä tai ylipäänsä sosiaalialalla toimimiseen ja pysymiseen.

Aikaisempaa tutkimusta työssä koetusta väkivallasta ja uhkauksista kohdistuen sosiaalityöntekijöihin on jonkin verran, mutta arvioni mukaan aivan täsmälleen samanlaista tutkimusta ei ole tehty ainakaan kotimaisen tutkimuksen pohjalta liittyen sosiaalityöhön. Natalier, Cortis, Seymor, Wendt ja King (2021) mainitsevatkin, että sosiaalityöntekijöihin ja muihin sosiaalialan ammattilaisiin kohdistuva väkivalta on yleistä maailmanlaajuisesti. Väkivallan katsotaan usein olevan epäsuorasti yhteydessä, kun työskennellään haavoittuvien asiakkaiden parissa. Tieteellinen keskittyminen työpaikkaväkivaltaan ja siihen vaikuttaviin tekijöihin on kuitenkin vasta kehittymässä. (Natalier ym. 2021.) Myös Zelnick, Slayter, Franzbaum, Butler, Domingo, Perlstein ja Trust (2013, 75) täsmentävät, että työpaikkaväkivalta on vakava ja yllättävän alitutkittu aihe sosiaalipalveluissa suhteessa siihen, kuinka paljon sitä todellisuudessa esiintyy.

Työntekijöihin kohdistuvasta uhkailusta ja häiriköinnistä on puhuttu pitkään ja monet, erialoilla työskentelevät ammattiryhmät kokevat yhä enemmän turvattomuutta työssään. Etenkin palvelualalla suora väkivalta on yleistynyt ja tapauksia tulee aikaisempaa enemmän myös esille. Etenkin nuorten suhtautuminen auktoriteetteihin on toisenlaista kuin aiemmin, mutta henkilöturvallisuuden kehitykselliselle suunnalle ei kuitenkaan ole yhteneväistä ja selittävää tekijää. (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen. 2014, 4.)

Väkivaltaa voidaan kuvailla sosiaalisen vuorovaikutuksen muotona. Se on asiakkaalle keino saavuttaa jotain käyttämällä avuksi aggressiivisuutta. Etuutta tai palvelua asiakas voi tavoitella myös uhkailemalla, painostamalla työntekijää, pelottelemalla tai fyysisellä väkivallalla. Kun asiakas tavoittelee valtaa tai uudenlaista asemaa, puhutaan sitä termillä instrumentaalinen väkivalta. Voidaan myös arvioida, että väkivalta on asiakkaan keino ilmaista esimerkiksi kiukkua tai turhautumista silloin, kun sen ilmaisu muulla tavoin on vaikeaa. (Antikainen-Juntunen, 2009, 41.) Suoraan työntekijöihin kohdistuvaa väkivaltaa on kuitenkin tutkittu niin kotimaisen kirjallisuuden, kuin kansainvälisenkin kirjallisuuden osalta. Esimerkiksi Oinonen (2017) toteaa, että kansainvälisesti asiakkaiden työntekijöihin kohdistamaa väkivaltaa on tutkittu etenkin yleisyyden ja muotojen esiintymisen näkökulmasta, sekä ilmiön vaikutuksina työntekijöihin (Oinonen 2017, 47). Kuitenkin asiakkaiden aggressiivisuuden esiintymistiheydestä ja työntekijöihin kohdistuvista haitallisista vaikutuksista, asiakkaiden aggressiota koskeva tutkimus kalpenee verrattuna esimerkiksi sisäpiirin aggressioon, joka käsittelee väkivallan työkavereiden ja esihenkilöiden välillä (LeBlanc & Barling 2005). Eritoten tilastollisia faktoja on kerätty yhteisenä kimpuna, johon liittyvät niin henkisen, kuin fyysisen väkivallan kokemukset. Toisaalta sosiaalityöntekijöiden työssään koettua väkivaltaa on kansainvälisellä tasolla tutkittu jonkin verran aiemmin. Kyseessä on yleinen, vakavasti otettava ongelma sosiaalityössä. (Oinonen 2017, 47.) Sosiaalityön uhkaukset eivät ole täten pääteltynä millään tavoin alalla uusi asia.

Newhill ja Wexler (1997) ovat tutkineet erityisesti asiakkaiden kohdistamaa väkivaltaa sosiaalityöntekijöitä kohtaan. He kuvailevat, että asiakkaiden kohdistama väkivalta sosiaalityöntekijöitä kohtaan on vakava ongelma ammatille, sosiaalitoimistoille ja niille, joiden kanssa sosiaalityöntekijät työskentelevät. Vaikka lasten ja nuorten kanssa työskentelevien kohtaamat vaatimukset ja riskit on dokumentoitu hyvin, harvat ovat kuitenkaan tutkineet näiden toimijoiden turvallisuusriskejä. Tutkimus tuotti tietoa siinä, että lasten ja nuorten kanssa työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä verrattiin muiden alojen toimijoihin. Heidän todettiin olevan merkittävästi todennäköisemmin kokeneen joko uhkauksen, omaisuusvahingon, hyökkäyksen yrityksen tai todellisen hyökkäyksen. Kolme neljäsosaa sosiaalityöntekijöistä raportoi ainakin yhdestä tapauksesta. Tutkitut tapaukset viittaavat siihen, että asiakasväkivalta vaatii korkeat kustannukset yksittäisiltä sosiaalityöntekijöiltä, mukaan lukien negatiiviset emotionaaliset reaktiot, muutokset työhön liittyvissä tunteissa ja muutokset käytännön työn harjoittamisessa. (Newhill & Wexler, 1997, 195–212.)

Littlechild (2005) toteaa, että eräässä tutkimuksessa lastensuojelussa työskentelevät johtajat totesivat, että väkivalta ja aggressio olivat työn jatkuvia piirteitä. Johtajat viittasivat jännitteeseen, joka liittyy työntekijän turvallisuuden ja työn tasapainottamiseen erilaisissa tilanteissa (Littlechild 2005, 394). Hulkko ja Piispa (2009) mainitsevat, että työssään väkivaltaa kokeneista 16 % joutui väkivallan kohteeksi, josta jäi fyysisiä jälkiä. 28 % ei kohdistunut fyysisiä jälkiä. Uhkailu oli yleisin väkivallan muoto (72 %). Toisaalta useampi kuin joka kymmenes oli kokenut moninaista väkivaltaa. Esimerkiksi uhkailun lisäksi oli ollut myös fyysistä väkivaltaa. Myös Työterveyslaitos on tehnyt Talentialle selvityksen vuodelta 2016. Sen tuloksista Vartia-Väänänen ja Pahki (2016) ovat johtaneet päätelmän, että väkivallan ja uhan kokemus on sosiaalialan työntekijöiden kohdalla hyvin yleisesti koettu asia. 20 % oli kertonut kokeneensa sellaista jonkinlaisessa muodossa. Kuudennes työntekijöistä oli kokenut fyysistä väkivaltaa. Selvityksen mukaan myös 25 % sai jälkikäteen oireita, jotka näkyivät stressinä ja viidennes väkivaltaa kokeneista koki pelkoa. (Vartia-Väänänen & Pahkin, 2016.) Näiden lisäksi uusimpana tutkimuksena tulee esille Talentian (2021) tutkimus, jonka mukaan kahdeksan prosenttia sosiaalialan työntekijöistä oli kokenut viikoittain tai jopa päivittäin sanallista painostamista tai uhkailua.

Tutkimuksissa on tullut esiin vaihtelu liittyen siihen, kuinka koetusta väkivallasta on toivuttu ja kuinka uhkaukseen on reagoitu. Tähän voivat liittyä työntekijöiden kokemukset ja tunteukset asiakkaasta, sekä mahdolliset, työntekijöiden väliset näkemuserot liittyen tilanteisiin. Caillierin (2022) tutkimuksessa havaittiin, että työpaikoilla on ongelmia siinä, että ilmoittavatko työntekijät asiakkaiden aggressiivisuudesta eteenpäin, tai yrittävätkö organisaatiot korjata asiakkaiden aggressiivisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen tulokset osoittavat, että asiakkaiden aggressiivisuudesta ja uhkailusta ilmoitettiin todennäköisimmin silloin, kun asiakkaan toimintakyvyn arveltiin olevan hyvä. Toisaalta asiakkaan toimintakyvyllä ei ollut merkitystä silloin, kun organisaatio reagoi asiakkaan käytökseen. Myöskään se, että ilmoittaja oli esihenkilöasemassa – tai se, että oliko organisaatiolla työväkivaltaan toimintapolitiikkaa, ei vaikuttanut eteenpäin raportoimiseen tai korjaavien toimenpiteiden antamiseen. (Caillier 2022.) Antikainen-Juntunen (2007) on kiinnittänyt myös huomiota siihen, että eräässä tutkimukseen osallistuneessa kunnassa lastensuojelun ja aikuissosiaalityön saralla oli näkemuseroja siinä, millaisina tekoina vaara- ja uhkatilanteet koettiin. Lastensuojelun työntekijät toivat useammin esiin ilmoituksen tekemisen liittyen henkiseen väkivallan tekoon. Aikuissosiaalityössä työntekijät taas kokivat uhkailujen olevan niin jokapäiväisiä asioita työssä, ettei ilmoitusten tekemisissä ollut heidän mielestään hyötyä

tai mieltä. (Antikainen-Juntunen 2007, 111.) Sosiaalialan työntekijöiden suhtautuminen saatuun uhkukseen näyttäytyy vaihtelevana. Myös työskentely tietynlaisen kohderyhmän kanssa vaikuttaa nousevan vahvasti tutkimuksissa esille. Esimerkiksi Brockmann (2002, 34) mainitsee, että johdon tuen puute, epäsuotuisan vastauksen pelko ja uskomus siitä, että sanallisen uhkaamisen kohteeksi joutuminen voi olla osa työtä. Siten korostuu, että nämä syyt voivat olla myös väkivallan ilmoittamatta jättämisen syitä.

Tutkijat ja työpaikkaväkivallan asiantuntijat ovat maininneet riskitekijöitä, jotka teoriassa lisäävät todennäköisyyttä siihen, että työntekijät joutuvat kokemaan työpaikkaväkivaltaa. Näitä ovat yksin työskentely, kontaktit asiakkaisiin, ja muun muassa matkustaminen työpaikan ulkopuolelle. Sosiaalityöntekijöiden toiminnan luonteen takia monet kohtaavat näitä riskitekijöitä säännöllisesti. Valtakunnallisten tietojen avulla tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden kokeman työpaikkaväkivallan suuntauksia ja voidaan verrata työpaikkaväkivallan määrää vastaavien työryhmien välillä. Tulokset viittaavat muun muassa siihen, että sosiaalityöntekijät ovat lähes kuusi kertaa muita työntekijöitä todennäköisemmin kokeneet väkivaltaa. (Respass & Payne 2008, 131–143.) Asiakkaan tekemät uhkaukset voivat olla lieviä tai vakavasti otettavia. Sosiaalityössä niiden merkitystä on voitu myös aliarvioida ja olettaa, että uhkaukset kuuluvat työnkuvaan.

Esimerkiksi Ruotsin ja Iranin välillä tehtiin kulttuurien välinen tutkimus vertaillakseen asiakkaiden tekemän väkivallan tasoja maiden välillä. Väkivallan esiintyvyys oli 72 % Ruotsissa ja 68 % Iranissa, Huolimatta eroista maiden välillä, asiakkaiden väkivalta todettiin yleiseksi näissä kahdessa maassa. Ennaltaehkäisevät toimet mahdollisen väkivaltilanteen havaitsemiseksi nähtiin hyvinä, muttei riittävinä. (Padyab & Ghazinour 2015, 129–139.) Islantilaisille sosiaalityöntekijöille kohdistettu tutkimus taas osoitti, että 70,5 % sosiaalityöntekijöistä oli kohdannut työssään väkivaltaa tietyllä mitatulla ajanjaksolla. Yleisin esimerkki henkisestä väkivallasta oli se, että asiakas oli huutanut sosiaalityöntekijälle. Yleisin fyysisen väkivallan muoto oli se, että asiakas oli työntänyt tai vetänyt työntekijää voimalla. Nuoremmat sosiaalityöntekijät kokivat todennäköisemmin henkistä väkivaltaa kuin vanhemmat sosiaalityöntekijät. Mitä enemmän työkokemusta sosiaalityöntekijöillä oli, sitä vähemmän he olivat kokeneet henkistä väkivaltaa. Miesten ja naisten välillä ei kuitenkaan ollut merkittävää eroa henkisen ja fyysisen väkivallan kokemisessa. (Freysteinsdóttir & Sveinbjörnsson, 2022, 492–505.)

Väkivallan kohtaamisella nähdään olevan työntekijälle monenlaisia seurauksia. Väkivaltaisuuksien yleisimmät vaikutukset henkilöstöön ovat syyllisyys ja viha, itseluottamuksen menetyt, itsesyyttely ja tehottomuus työssä (Brockmann 2002, 34). Laittoman uhkauksen kokemuksen seurauksina voivat olla muun muassa kollegojen sijaistraumatisoituminen, vaikutus kokemukseen työstä sekä esimerkiksi vapaa-ajalle kasautuvat ongelmat. Myös työntekijöiden alalla pysyminen ja alalle hakeutuminen voivat näyttäytyä työyhteisöjen kannalta haastavina. (STM 2023, Collings & Murray 1996, Meltti & Kara 2009.) Asiakasväkivallan voidaan arvioida vaikuttavan sosiaalityöntekijöihin negatiivisesti. Ruotsalaiset tutkijat, Munobwa, Ahmadi ja Öberg (2021) ovat tutkineet, mitä asiakasväkivallan kokemus tuo mukanaan sosiaalityöntekijöille, jotka käyttävät työssään julkista valtaa. Empiirinen aineisto perustui sosiaalityöntekijöiden kvalitatiivisiin haastatteluihin. Tulokset osoittavat, että sosiaalityöntekijät kokivat fyysistä ja ei-fyysistä väkivaltaa. Asiakkaiden tuottamana väkivalta oli tässäkin tutkimuksessa reaktio sosiaalityöntekijöiden julkisen vallan käyttöön. Sosiaalipalvelujen organisointi ja toimittaminen näyttivät synnyttävän kitkaa, joka yllytti asiakkaita ja asetti sosiaalityöntekijät väkivallan vaaraan. Sosiaalityöntekijät sijoittivat asiakkaiden väkivallan kahdelle alueelle, ammatilliselle ja yksityiselle. Väkivallan koettiin pahentuneen, kun se ylitti ammattirajat heidän yksityiselämäänsä. Tutkimus korostaa asiakkaiden ja sosiaalityöntekijöiden välisen vuorovaikutuksen tärkeyttä, sekä hyvinvointia arvostavan ja edistävän organisaatiokulttuurin merkitystä. (Munobwa ym. 2021, 1–15.)

Sosiaalialan työturvallisuushankkeen (2007) tutkimuksessa on tullut esille, että verrattuna muihin ammattiryhmiin, sosiaalityöntekijöiden kokema työväkivalta jäi muita useammin käsittelemättä kokonaan työpaikoilla. Toisaalta tutkimuksessa on selvinnyt ristiriita siihen, että sosiaalityöntekijät ovat toisaalta myös tuoneet aktiivisimmin kokemuksensa esihenkilöiden tietoon. Antikainen-Juntunen (2007) on vetänyt johtopäätöksen siitä, että sosiaalityöntekijät tai esihenkilöt eivät todennäköisesti ole kokeneet käsittelyä tarpeelliseksi, koska koettu väkivalta on ollut lievää, eli ei fyysisesti kohdistettua väkivaltaa. Hän toteaa, että vaarana tällaisessa toiminnassa on se, että ”luontaiset” kerääntyvät kuormitukseksi, joka voi purkautua vakavanakin oireena tai sairautena, sekä samalla se voi muodostaa työntekijälle riskin. Sosiaalityön julkisuuskuva ja ammatin arvostus ei nouse, tai houkuttele uusia työntekijöitä alalle, jos epäasiallisen toiminnan osana työtä annetaan jatkua. On hyvä huomioida, että uhkailun ja henkisen väkivallan sivuuttaminen voi myös olla sosiaalityön toimintatapoihin kätkeytyvää väkivaltaa. (Antikainen-Juntunen 2007, 142–143.)

Monien tutkimusten tulokset viittaavat väkivallan riskillä ja tietyillä henkilöstön suorittamalla tehtävillä olevan yhteyttä: erityisesti niissä asioissa, jotka koskevat valtaa ja valtuutusta. Näin ollen tulokset osoittavat, että asiakastyötä tekevät sosiaalityöntekijät ovat erityisesti vaarassa silloin, kun toimitaan erityisesti lapsiin liittyvien asioiden- tai mielenterveyslainsäädännön parissa. Suurin osa tapauksista tapahtuu tilanteissa, joissa asiakkaalle tarjotaan henkilökohtaista palvelua tai annetaan neuvontaa sekä ohjausta. (Brown ym., 1986; Norris, 1990; McLean, 2000). (Brockmann 2002, 33.)

Asiakkaan taholta kohdistettu henkinen väkivalta ei ole sosiaalialalla uusi ilmiö, vaikkakin se jää usein muunlaisen, esimerkiksi fyysisenä tekona ilmentyvän väkivallan alle. Etenkin sosiaalialan sisällä sosiaalityöntekijät ovat oman professionsa ja työtehtäviensä vuoksi riskialttiita kohtaamaan asiakkaiden taholta tulevaa epäasiallista käytöstä. Sosiaalityöhön liittyy vahva tuki-kontrollisuhde, joka on omiaan aiheuttamaan vastakkainasettelua työntekijän ja asiakkaan välillä. Sosiaalityöntekijän vastuu nousee esille asioissa, joissa työn kontrolli ulottuu kajoavasti esimerkiksi perheiden tilanteisiin ja heiltä viedään osittain itsemääräämisoikeutta. Sosiaalityöntekijän ja asiakkaan välillä voidaan todeta olevan aina jonkinasteinen valtasuhde.

### 3 OIKEUSPROSESSI JA TYÖNTEKIJÄN OIKEUSTURVA

#### 3.1 Rikoslain muutos ja oikeusprosessi laittoman uhkauksen jälkeen

Rikoslakiin tehtiin muutos lokakuussa 2021. Keskeistä rikoslain muutoksen myötä on se, että työnantajalla on mahdollisuus tukea työntekijää aiempaa paremmin. Oikeusministeriö valmisti 2020 lakiesityksen koskien laittoman uhkauksen säätämisestä virallisen syytteen alaiseksi rikokseksi tilanteesta, jossa uhkaus tehdään työtehtävien vuoksi. Tämän takia on arvioitu tilanteen vaativan erillistä puuttumista asiaan. Hanke liittyi pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelmaan. Säännöstä muutettiin siten, että kun laiton uhkaus kohdistuu työtehtävää suorittavaan henkilöön, voi syyttäjä nostaa jatkossa syytteen laittomasta uhkauksesta. Aiemmin syyttäjä ei ole voinut nostaa syytettä ilman asianomaisen lupaa. Lakimuutoksen on tarkoitus parantaa uhkauksen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden asemaa. Lakimuutos 698/2021 on hyväksytty eduskunnassa 16.6.2021 ja rikoslain muutos puolestaan on hyväksytty 1.10.2021. (Bergström & Veini 2020.)

Koska laiton uhkaus on ollut aikaisemmin asianomistajarikos, on myös työntekijän tullut tehdä itse uhkauksen kohdatessaan rikosilmoitus. Usein tämä on myös tarkoittanut sitä, että työntekijä on itse vastannut oikeudenkäyntikuluistaan. Työ- ja virkasuhde ei ole tähän suuremmalti vaikuttanut ja täten myös oman oikeusturvan toteuttaminen on ollut monelle esteellistä. (Talentia 2021.) Lakimuutoksella on mahdollisuus parantaa Talentian (2021) kuvailemana myös sosiaalialan ammattihenkilöiden oikeusturvaa ja työturvallisuutta. Lakimuutos tuo myös mahdollisuuksia puuttua uhkauksiin ja ajaa siten viranomaisien etua, koska uhkailun ja väkivallan osalta tulisi noudattaa nollatoleranssia, eli linjausta siitä, ettei minikäänlainen uhkailu ole suotavaa. Täten myös katsotaan, että työnantajan on otettava asioiden eteenpäin viemisestä suurempaa vastuuta. (Talentia 2021.) Työnantajan mahdollinen, osallistuvampi rooli työntekijän tukemisessa on rikoslain muutoksen myötä nyt entistä huomattavampi. Se vaikuttaa toteutuessaan parhaimmillaan etenkin työntekijän ja työyhteisönkin oikeusturvaan ja työturvallisuuteen.

Oikeusprosessi, jonka sosiaalityöntekijä on yksilöoikeudellisesti aiemmin joutunut käymään läpi, on hyvin monitahoinen. Tuon tutkimuksessani esille oikeusprosessin moninaiset vaiheet, koska ne vaikuttavat prosessin etenemiseen ja myös työntekijän kokemukseen.



Bergström ja Veini (2020) toteavat laittomasta uhkauksesta puhuttavan siinä yhteydessä, kun työntekijää on uhattu rikoksella siten, että hänellä on syytä pelätä turvallisuutensa tai omaisuutensa vuoksi. Syytteen nostamisen perusteena on myös se, että joko asianomistaja, tai painava yleinen etu vaatii sitä, sekä jos uhkauksen esittämisen yhteydessä on ollut mukana hengenvaaralliseksi määriteltävä väline (Bergström & Veini 2020). Kun työntekijä päättää viedä asiakkaan uhkauksen myötä asiaa eteenpäin, on edessä monitahoinen oikeudellinen prosessi. Prosessi pitää sisällään erilaisia oikeudellisia asteita ja sen voidaan arvioida vaikuttavan työntekijään voimakkaasti ja vievän aikaa sekä energiaa. Rikosprosessi kokonaisuutena koostuu esitutkinnasta, syyteharkinnasta, oikeudenkäynnistä ja rangaistuksen mahdollisesta täytäntöönpanosta. Rantaeskola (2014) mainitseekin, että väkivallan kohteeksi joutuminen usein tarkoittaa rikosprosessin alkamista. Tämä johtaa siihen, että asiasta aloitetaan poliisin esitutkinta ja esitutkinnan valmistuttua siirrytään syyteharkintaan, jossa syyttäjän vastuulle jää päätös siitä, vaatiiko hän rangaistusta tekijälle. Syyttäjän on myös ratkaistava se tosiasia, mistä teoista hän vaatii rangaistusta ja liittyykö tähän menettämisseuraamisvaatimusta. Tämän harkinnan jälkeen siirrytään tuomioistuimen käsittelyyn. (Rantaeskola 2014, 198.)

Helenius ja Linna (2021) mainitsevat viitaten aikaan ennen rikoslain uudistusta, että laitton uhkaus on ollut asianomistajarikos, ellei tekijä ole tilanteessa käyttänyt hengenvaarallista välinettä. Jos mukana taas on syyte lievistä pahoinpitelystä, joka kohdistuu työntekijään työtehtävien hoitamisen aikana, eikä rikosentekijänä ole työpaikan henkilöstöön kuuluva, on siinä tapauksessa kyse virallisen syytteen alaisesta rikoksesta (Helenius & Linna 2021, 359). Haasteen nostanut sosiaalityöntekijä kohtaa oikeusprosessissa ja sen edetessä erinäisiä vastuukysymyksiä, koska hänen katsotaan olevan asianomistaja. Asianomistajalla katsotaan olevan keskeinen rooli rikosprosessissa. Hän kaikinensa päättää syyttämispyyntön esittämisestä. Jos syyttämispyyntöä ei esitetä, puuttuu syyttäjältä silloin pääsäännön mukaan syyteoikeus. (Helenius & Linna 2021, 363.)

Laittoman uhkauksen saatuaan asianomistajan tulee tehdä syyttämispyyntö joko poliisille tai syyttäjälle, jonka paikkakunnalla syyte rikoksesta halutaan nostaa. Tarvittaessa pyyntö tulee viipymättä toimittaa toimivaltaiselle viranomaiselle. Esitutkinta käynnistetään vain sellaisissa tilanteissa, joissa asianomistaja ilmaisee esitutkintaviranomaiselle tai syyttäjälle vaativansa rangaistusta sille henkilölle, jota kohtaan hän nostaa syytteen. Syyttämispyyntö

voidaan esittää joko kirjallisena tai suullisesti. Tutkimispyyntö sellaisenaan ei riitä, vaan asianomistajan on pyydettävä rikoksesta epäillylle henkilölle rangaistusta. Asianomistajan on tärkeää ilmoittaa rikoksen tapahtuneen, toisarvoista on tässä kohden nimetä rikoksesta epäiltyä henkilöä. Asianomistajan on myös selvästi yksilöitävä rikollinen teko, josta hän ilmoittaa syytteen nostettavaksi. (Helenius & Linna 2021, 359–360.) Kun vastaajalle vaaditaan rangaistusta rikosasiaan liittyvässä oikeudenkäynnissä, on kyse lailla järjestettävästä menettelystä. Tällöin myös syytetylle vaaditaan rangaistusta. Ennen rikosoikeudenkäyntiä tehdään poliisitutkinta ja syyttäjälle jää syyteharkinta. Pääkäsittelyn jälkeen tehdään mahdollinen rangaistuksen täytäntöönpano. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2017, 42.) Määräaikaa ei ole asetettu syyttämispynnön tekemiseen. Tässä kohtaa kuitenkin tulee huomioida rikoslain säädökset ja mahdollinen vanhentuminen. Syyttämispyyntö on hyvä esittää tarpeeksi ajoissa, jotta esitutkinta syyteharkintoineen pystytään toteuttamaan ennen kuin rikos vanhenee. (Helenius & Linna 2021, 361.) Toisaalta on hyvä huomioida, että käsittelyajat vaihtelevat huomattavasti ja myös paikkakunnittain on eroja siitä, millaisia käsittelyaikoja on asetettu. Väkivaltaa kohdanneen työntekijän on hyvä asennoitua siihen, että hänen on usein palattava vaikeaan asiaan uudelleen. (Rantaeskola ym. 2014, 198.)

Jokaisella henkilöllä on oikeus viivästyttömään asian käsittelyyn tuomioistuimessa ja asia on viivyttelämättä valmistelun toimituksen jälkeen määrättävä pääkäsittelyyn. Tästä käsitteestä käytetään nimeä joutuisuusvaatimus. (Helenius & Linna 2021, 404). Suomessa käräjäoikeudet käsittelevät lähes kaikki tuomioistuinasiat. Käräjäoikeudet toimivat yleisinä alioikeuksina, sekä usein oikeudelliset ratkaisut myös jäävät käräjäoikeudessa tehtävän päätöksen varaan. Käräjäoikeudessa tehtävät päätökset koskevat rikos, riita, sekä hakemusasioita. Ne käsitellään istunnossa tai kansliassa. Rikosoikeudenkäynnissä on kyse erimielisyyksien ratkaisemisesta liittyen yksilöoikeudellisiin oikeussuhteisiin. Asianomaisia kutsutaan kantajaksi, sekä vastaajaksi. (Karttunen ym. 2017, 42.)

Teosta syytetty voi valittaa käräjäoikeuden tai tuomioistuimen käsittelystä, jolloin asiaa voidaan käsitellä myös hovioikeudessa tai korkeimmassa oikeudessa. Toisaalta hovioikeuden tulee antaa ratkaisun jälkeen esitetyillä perusteilla valituslupa korkeimmasta oikeudesta. (Rantaeskola ym. 2014, 198.) Hovioikeudesta voidaan hakea muutosta ratkaisuihin, jotka on tehty käräjäoikeudessa. Pääsääntöisesti ne toimivat asteena, jossa voidaan tehdä muutoksia. Joissain tapauksissa ilman jatkokäsittelylupaa hovioikeudesta, muutosta ei voida tehdä.

Hovi-oikeuden tuomioon taas voidaan hakea muutosta korkeimmasta oikeudesta. (Karttunen ym. 2017, 43.)

Ylin oikeusaste Suomessa on korkein oikeus. Sen tehtävänä on valvoa lainkäyttöä, sekä käyttää ylintä toimivaltaa niin riita- kuin rikosasioissakin. Korkeimman oikeuden yksi tärkeimpiä tehtäviä on valvoa lainkäyttämistä ennakkopäätöksiin perustuen, sekä tasa-arvoiseen kohteluun tähdäten. (Karttunen ym. 2017, 43.)

Syytteen nostaneen uhatun työntekijän on mahdollista hakea myös korvauksia uhkaajalta, jota vastaan on nostettu syyte. Helenius ja Linna (2021, 365) mainitsevat, että vahingonkorvausvelvollisuus säännellään vahingonkorvauslaissa. Tähän kuuluu vahinkojen korvaus ja korvausvelvollisuus.

### **3.2 Työhyvinvoinnin ja työsuojelun rooli työntekijän oikeusturvana**

Työhyvinvointi nähdään moninaisena kokonaisuutena. Työhyvinvoinnin voidaan arvioida olevan tärkeä asia työntekijän fyysisen- ja henkisterveyden näkökulmasta, sillä työpaikoilla vietetään paljon aikaa (Manka & Manka 2016, 134). Työhyvinvointi koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja yleisestä hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisäävät esimerkiksi hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin kasvaessa myös työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa. Tällöin myös sairauspoissaolojen määrä laskee. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu työnantajalle ja työntekijöille. Työnantajan on huolehdittava ennen kaikkea työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta työpaikalla. (STM 2023.) Väkivalta ja sen uhka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin, vaikka vain pieni osa tilanteista aiheuttaa työntekijälle fyysisiä vammoja (Työsuojelu 2023).

Sosiaalityön ja oikeuden kanssa työskenneltäessä eettisyys ja oikeusnormit ovat lähes aina läsnä. Esimerkiksi Rissanen (2016) toteaa, että sosiaalityön kentällä on oltu etenevässä määrin yhä huolestuneempia sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnista. Nähdään, että johtaminen ja osaaminen vaikuttavat työhyvinvointiin. Työhyvinvointi taas vaikuttaa työn tuloksellisuuteen ja kustannusten kokonaisuuteen. Sosiaalityössä tärkeää etenkin johtamisen näkökulmasta on arvioida ja huolehtia työyhteisön toimivuudesta, sekä yksittäisten työntekijöiden

osaamisesta, joka taas vaikuttaa kokemukseen työhyvinvoinnista. Johtamisen kannalta on tärkeää pystyä huomioimaan esimerkiksi työntekijöiden osaamisen erot ja elämäntilanteet. (Rissanen 2016.) Shier, Graham ja Nicholas (2018) toteavat tutkimuksensa tuloksina, että lisääntyneet kokemukset työpaikkaväkivallasta vähentävät yleistä elämään tyytyväisyyttä ja vaikuttavat myös työntekijöiden pysyvyyteen. Sosiaali- ja terveydenhuollossa johtaminen nähdään laajana kokonaisuutena. Johtamisen katsotaan olevan ajoittain hyvin henkilöintensiivistä. Myös suurin osa sosiaalityön kustannuksista on henkilökustannuksia (Rissanen, 2016). Työhyvinvointi on tämänkin asian huomioiden tärkeä osa johtamista. Sosiaalityöntekijöiden keskuudessa etenkin esihenkilön tuen merkitys koetaan tärkeäksi ja sillä on suoraa asiakastyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden keskuudessa tärkeä tekijä työtyytyväisyyden osalta (Meltti & Kara 2009, 26).

Työnantajalle ja työntekijälle on laissa määritelty erilaisia velvoitteita liittyen työturvallisuuden ja väkivaltaan työpaikoilla. Työhyvinvointiin nämä vaikuttavat välillisesti. Sekä työterveyshuoltolaki ja työturvallisuuslaki määrittävät työnantajalle tietyt raamit, jotka ovat työnantajan velvollisuuksia toteuttaa ja siten turvaavat työntekijän oikeusturvaa. Työntekijän on noudatettava työnantajan määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on huolehdittava paitsi omasta, niin myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä käytettävissään olevin keinoin. Työntekijän tulee myös ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdistaan. (Työturvallisuuslaki 2002, 18 §, 19 §.)

Työnantajalla on työntekijään verrattuna useampia erillisiä velvollisuuksia. Työturvallisuuslaki edellyttää etenkin ennaltaehkäisyä. Työ ja työolosuhteet tulee järjestää siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet pyritään ennaltaehkäisemään. Tämä edellyttää työnantajalta menettelytapohjeiden laadintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021, 35.) Työturvallisuuslain (2002) 8 § mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työssä olevien turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön ja henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät asiat. Lisäksi työnantajan tulee noudattaa periaatetta, jossa vaara ja haittatekijöiden syntyminen estetään tai ne ainakin korvataan vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla vaihtoehdoilla. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisuutta koskevat toimenpiteet otetaan huomioon koko organisaatiossa. Työturvallisuuslain 13 § mukaan työn suunnittelussa tulee huomioida työntekijän fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöitä voidaan mitoitaa oikein. Työturvallisuuslain 25 §:ssä todetaankin, että työnantajan saatua tietoon työntekijän

terveyttä vaarantava tekijä, tulee työnantajan ryhtyä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vähentämiseksi. Väkivallan uhasta työturvallisuuslaki taas toteaa pykälässä 27, että työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Työpaikalla tulee myös olla menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin. (Työturvallisuuslaki 2002, 8 §, 13 §, 25 §, 27 §.)

Vielä erikseen työterveyshuoltolain (2001) 12 § mukaan työnantajan järjestettävään työterveyshuoltoon kuuluu työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi. Tässä tulee ottaa huomioon muun muassa työtaturma ja väkivaltavaara ja näiden huomioonottaminen työtä, työmenetelmiä ja työolosuhteita suunniteltaessa (Työterveyshuoltolaki 2001, 12 §). Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että altistuminen työperäiselle väkivallalle voi vaikuttaa työntekijöihin pitkällä aikavälillä niin psykososiaalisesti, emotionaalisesti kuin fyysisestikin (Hogh, Borg & Mikkelsen 2003).

Esimerkiksi työstä johtuva stressi sosiaalityöntekijöiden keskuudessa on huomattava asia, ei pelkästään sairastuneiden heikentyneen yleisen hyvinvoinnin vuoksi, vaan myös siksi, että stressaantunut työvoima voi heikentää palvelutarjonnan tehokkuutta (Collins & Murray 1996,375). Sosiaalityöntekijät voivat altistua myös useanlaisille traumoille. Post-traumaattiselle stressille voidaan altistua, kun kohdataan tilanteita, joita voidaan pitää traumaattisina. Sijaistraumatisoituminen oireilee samalla tavalla kuin post-traumaattinen stressi, mutta syynä sille on osallistuminen toisen henkilön kokemaan traumaattiseen tapahtumaan. Myötätuntouupumuksesta puhutaan, kun työntekijä kyllääntyy asiakkaidensa ahdistukseen tai tuskaan. (Meltti & Kara 2009, 28.)

Tutkimukset ja teoretisoinnit, jotka yhdistävät työstä lähtöisin olevan stressin työympäristön hallinnan puutteeseen, viittaavat siihen, että jos sosiaalityöntekijöitä voitaisiin auttaa hallitsemaan paremmin työnsä keskeisiä asioita, kuten työtaakkaa ja hallinnollisia vastuita, heidän stressikokemuksensa vähenisivät. Näin ollen organisaatioon ja yksilökohtaisiin strategioihin perustuvien strategioiden yhdistelmä, joka on suunniteltu torjumaan sosiaalityöntekijöiden stressiä, näyttäisi olevan tuottavin toimintatapa. Tällaiset aloitteet voivat tuottaa vain hyötyä organisaatiolle, asiakkaille ja sosiaalityöntekijöille itselleen. (Collins & Murray 1996,385–386.) Työhyvinvoinnilla on tärkeä vaikutus työssä koettuun stressiin. Esimerkiksi sosiaalialan työolo- ja työhyvinvointikokemukset jakaantuvat jonkin verran

ammattiryhmittäin, erityisesti sosiaalityöntekijät kokevat stressiä ja työuupumusta, vaikka muuten sosiaalialalla stressin ja työuupumuksen kokemukset ovat vähentyneet. Toisaalta taas sosiaalialalla työn mielekkyyden on koettu kehittyneen negatiivisempaan suuntaan. Haasteita tuottaa etenkin nuorten alalla pysyminen, sekä alalle hakeutuminen. (Meltti & Kara 2009, 22–23.)

Havainnot korostavat, että yksittäisillä negatiivisilla työntekijöiden kokemuksilla ei välttämättä ole haitallista vaikutusta yksilön työterveyteen, mutta useiden negatiivisten vuorovaikutusten kokeminen voi olla haitallisempaa. Tämä tarkoittaa käytännön tasolla sitä, että on tärkeää ryhtyä ponnisteluihin organisaatioissa näiden negatiivisten vuorovaikutusten käsittelemiseksi. (Shier ym. 2018.) Esimerkiksi Ruotsissa tehdyssä tutkimuksessa on todettu, että työntekijöiden pysyvyyteen vaikuttaa henkilöstön palkitseminen hyvin tehdystä työstä ja erityisesti työnantajan kiinnostus heidän terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Kun mitattiin työtehtävien eri näkökohtien vaikutusta organisaatiokulttuurin osa-alueisiin, etenkin jälkimmäinen näyttäytyi tärkeimpänä edistäen työntekijöiden pysyvyyttä. (Tham 2007.)

Meltti ja Kara (2009) toteavat, että etenkin sosiaalityöntekijöillä avun hankkiminen itselleen on näyttäytynyt haasteellisena. He mainitsevat, että Darcy Clay Siebert ja Carl F. Siebert (2007) ovat tutkineet avunhakemiskäytäntöjä tutkimuksessaan ja esittäneet, että esimerkiksi kokemus oman työn laadun heikkenemisestä uupumuksen vuoksi ei patista työntekijöitä etsimään itselleen apua, vaikka työn laatu todennäköisesti tällöin kärsii. Vasta selkeät masennuksen oireet näyttäytyvät työntekijöillä rajana hakea ulkopuolista apua. (Meltti & Kara 2009, 26.)

Jokaisessa organisaatiossa riskienhallinta on kaikilla tasoilla tapahtuvaa toimintaa ja johtamista, sekä jokaisella toimijalla on siinä oma roolinsa. Riskienhallinnalla on tarkoitus varmistaa, että organisaatioilla on tarpeeksi tietoa toiminnan, toimijoiden, sekä toimintaympäristön mahdollisista riskeistä. Näiden riskien varalta tulee organisaatioissa olla erilliset riskien ja vahinkojen käsittelyjärjestelmät. Johdolla tulee näin ollen olla tarpeelliset tiedot merkittäviksi luettavista riskeistä ja näiden hallitsemiseksi olevat ennakkolliset suunnitelmat. Myös vahinkojen suhteen tulee organisaatioilla olla riittävät käsittelyjärjestelmät. Etenkin eettisen ja yhteiskunnallisen vastuun kantaminen korostuu riskienhallinnassa. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2021, 8.) Manka ja Manka (2016) mainitsevat, että hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen. Organisaatiolla olisi hyvä olla visio ja strateginen toimintasuunnitelma

tavoitteiden toteuttamiseksi. Organisaation tulisi myös suhteuttaa näitä strategioita ympäristöstä tuleviin viesteihin myös tulevaisuus huomioiden. (Manka & Manka 2016, 80.)

Työpaikoilla tulee varautua ennakkollisesti väkivaltatilanteisiin. Tämä edellyttää myös työntekijöiden kouluttamista väkivaltaisen henkilön kohtaamiseen. Väkivallalla katsotaan olevan mahdollisia pitkäaikaisiakin ja merkittäviä henkisiä vammoja vaikuttavia seurauksia. Tämän vuoksi työnantajan on tärkeää huolehtia myös psykososiaalisen tuen järjestämisestä väkivallan kohteeksi joutuneelle työntekijälle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021, 35.)

Riskienhallinta korostuu organisaatioiden turvallisuuskulttuurissa, joka muodostuu johdon ja henkilöstöarvojen, asenteiden, kokemusten ja näkemysten perusteella. Organisaation sisällä tapahtuva kulttuuri vaikuttaa siihen, kuinka organisaation sisällä toimii yhteinen vuorovaikutus, mitä asioita pidetään tärkeänä ja kuinka tavoitteisiin pyritään löytämään yhteisiä keinoja. Erityisesti johto pystyy vaikuttamaan organisaatioiden turvallisuuskulttuuriin omalla esimerkillään muun muassa panostamalla turvallisuuden kehittämiseen, ylläpitämiseen ja edesauttamalla turvallisempia toimintatapoja. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021, 8–9.)

Voidaankin todeta, että sosiaalityössä vastuu työhyvinvoinnista sekä työturvallisuudesta jakautuu työnantajan ja työntekijän kesken. Väkivalta ja sen uhka vaikuttavat negatiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin sekä sitä kautta työsuoritukseen sekä muuhun elämään yleisesti. Työnantajan tulisi tunnistaa näitä riskejä sekä tehdä riskienhallintaa aktiivisesti ja puuttua havaittuihin hyvinvointia vaarantaviin tekijöihin.

## **4 TUTKIMUKSEN METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT**

### **4.1 Tutkimustehtävä ja -kysymykset**

Tutkimukseni tehtävänä on tarkastella sosiaalityöntekijöiden kokemuksia heidän saatuaan laittoman uhkauksen osana työtehtävässään toimimista. Tutkin myös sosiaalityöntekijöiden saamaa tukea ja kokemusta oikeusprosessin aikana. Tutkimuksen tavoite on tuottaa tietoa siitä, miten sosiaalityöntekijän työssä laittomasti vastaanotettu uhkaus näyttäytyy ja kuinka työntekijä voisi tukea työntekijöitä tällaisissa tilanteissa. Tarkoitus on myös nostaa esille sosiaalityön rakenteellisia heikkouksia ja luoda käsitystä sille, miten ja kuinka uhkauksen saaminen vaikuttaa työhön.

Tutkimuskysymykset kuvaavat tutkimuksen lähtökohtaista tarkoitusta saada vastaus tiettyihin kysymyksiin. Tässä tutkimuksessa pyritään etsimään vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten rikosoikeudellista prosessia läpikäyneet sosiaalityöntekijät kuvailevat kokemuksiin?
2. Kuinka sosiaalityöntekijät ovat saaneet uhkauksen vuoksi aloittamaansa oikeusprosessiin tukea?

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus. Tutkimus on toteutettu teemahaastatteluina haastatteleamalla neljää sosiaalityöntekijää. Aineiston olen analysoinut sisällönanalyysin keinoin. Käytän tutkimuksessani fenomenologis-hermeneuttista tutkimussuuntausta. Seuraavissa luvuissa käyn läpi tarkemmin tutkimukseni metodologisia lähtökohtia ja vaiheita.

### **4.2 Fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa**

Käytän laadullisessa tutkimuksessani fenomenologis-hermeneuttista lähestymistapaa. Fenomenologis-hermeneuttinen suuntaus sopii tutkimukseen erityisesti silloin, kun tutkitaan kokemuksia. Fenomenologisen tutkimuksen kohteena ovat inhimillisen kokemuksen merkitykset. Hermeneuttinen ulottuvuus tulee mukaan fenomenologiseen tutkimukseen, kun sen



tulkinnalle on tarvetta. Tällöin hermeneutiikalla tarkoitetaan ymmärtämisen ja tulkinnan teoriaa. Siinä pyritään etsimään sääntöjä, joiden avulla pystytään puhumaan vääristä ja oikeista tulkinnoista. Hermeneuttinen ymmärtäminen tarkoittaa siis ilmiöiden merkityksen oivaltamista. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) On hyvä huomioida, ettei oivallus ala tyhjästä, vaan taustalla on usein esiymmärrys. Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusperinne on osa laajempaa hermeneuttista perinnettä, jossa erityistä on se, että ihminen nähdään tutkimuksen kohteena ja tutkijana. Tutkimuksen kannalta keskeisiä käsitteitä ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys. Tietokysymyksinä nousevat esiin ymmärtäminen ja tulkinta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 34–35.)

Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tarkoitus on käsitteellistää tutkittavaa ilmiötä, tuoda kokemukselle merkitys. Sille ominaista on tuoda näkyväksi sellaiset asiat, jotka totuus on häivyttänyt huomaamattomaksi, ja toisaalta tuoda selväksi se, mitä on koettu, muttei tietoisesti välttämättä ole ajateltu. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat: miten rikosoikeudellista prosessia läpikäyneet sosiaalityöntekijät kuvailevat kokemusta? ja kuinka sosiaalityöntekijät ovat saaneet uhkauksen vuoksi aloittamaansa oikeusprosessiin tukea?

Fenomenologiselle metodille on ominaista, että tutkijan tulisi vaikuttaa mahdollisimman vähän tutkittavien omiin kokemuksiin ja olen tämän pyrkinyt huomioimaan haastattellessani tutkimukseeni osallistuneita sosiaalityöntekijöitä. Fenomenologinen tutkimus asettaa jonkin verran ehtoja aineiston hankintaan. Aineisto tulisi hankkia tavalla, jossa tutkija pyrkii mahdollisimman vähän vaikuttamaan haastateltavien kokemuksiin. Kysymysten tulisi olla myös mahdollisimman avoimia ja antaa haastateltaville tilaa tuoda esiin kokemuksiaan, sekä mielikuvia tutkimukseen liittyvästä aiheesta. (Virtanen 2006, 170.) Tulkinnan ja ymmärtämisen katsotaan liittyvän yhteen, mutta niillä on hieman eri merkitys tutkimuksessa. Tulkinnalla tarkoitetaan empiirisesti tavoitettujen merkityssuhteiden uudelleen avaamista. Empiiristä ihmistutkimusta tehdessä joudutaan tekemisiin monitasoisten sekä monenlaisten tulkintaongelmien kanssa. Tähän liittyy useita eri osa-alueita, kuten kielelliset ilmaukset, sosiaaliset rakenteet, organisaatiot ja kulttuuriset instituutiot. Tulkintaa seuraa ymmärtäminen. Ymmärtämisellä tarkoitetaan prosessia, missä tutkija tematisoi tutkimuskohteen uudeksi kokonaisuudeksi. Tämä tapahtuu sellaisista lähtökohdista, joissa tutkimuskohde on autonominen ja ulkopuolinen, mutta tutkija on senhetkinen ymmärtäjä. Tutkija joutuukin luottamaan omaan

intuitioonsa, niiden ohjeiden puitteissa, joita tulkinnasta ja ymmärtämisestä on yleensäkin annettu. (Virtanen 2006, 204–207.)

Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen taustalla vaikuttavat sekä fenomenologinen tutkimus, sekä erikseen hermeneuttinen tutkimusperinne. Virtanen (2006) mainitsee, että fenomenologia itsestään voidaan ymmärtää tieteellisenä lähestymistapana, tutkimusotteena sekä suppeana metodina. Fenomenologiassa on jakautunut kahteen päätutkimusperinteeseen, Husserlin deskriptiiviseen ja Heideggerin hermeneuttiseen fenomenologiaan. (Virtanen 2006, 153–154.) Amadeo Giorgin lisäksi mainitaan muun muassa Juha Perttula, joka käyttää kehittämänsä metodin pohjana Giorgin menetelmää. Perttula yhdistää lisäksi Heideggerilaista hermeneuttista filosofiaa ja Rauhalan eksistentiaalis-fenomenologista filosofiaa. Hän on todennut yhdistävänsä Rauhalan tapaa ymmärtää kokemusta ja rakennetta, sekä Giorgin kokemuksen empiiristä tutkimusta. (Virtanen 2006, 181.)

Hermeneuttisen tutkimuksen nähdään keskittyvän ihmisten väliseen kommunikaatioon. Hermeneuttisessa tulkinnassa kohteena nähdään ihmisten ilmaisut (Laine 2015, 39). Olen toteuttanut tutkimukseni haastattelemalla sosiaalityöntekijöitä, koska aineiston keräystä haastattelemalla voidaan pitää laaja-alaisimpana tapana lähestyä kokemuksellisuutta. Tutkimuksessani olen pyrkinyt muodostamaan käsityksiä tutkittavien kokemuksesta, tapahtumien merkityksellisyydestä haastateltaville ja siten olen muodostanut ymmärryksen siitä, kuinka heidän kokemuksiaan voidaan oivaltaa laajemmin suhteutettuna jo aiemmin tutkituun teoriaan.

Virtanen (2006), 172) tähdentää, että erityisen tärkeää fenomenologisessa tutkimuksessa on haastatella juuri sellaisia henkilöitä, joilla on tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä kokemuksia. Toisaalta myös Tuomi ja Sarajärvi (2009) toteavat, että tutkimuksella pyritään kuvaamaan jotain tapahtumaa tai ilmiötä, sekä ymmärtämään tietynlaista toimintaa. Ilmiöille pyritään myös antamaan teoreettinen tulkinta. Eritoten on toivottavaa, että tutkittaessa asiaa, haastateltija tuntee mahdollisimman laaja-alaisesti tutkittavan ilmiön tai että tutkijalla on kokemusta alasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.) Koin tutkimusta tehdessä, että hyödyin omasta taustatietoisuudestani ja työkokemuksesta sosiaalityöntekijän viransijaisuuksien myötä. Myös laitton uhkaus ilmiönä oli asia, johon olen itsekin sivusta seuranneena tutustunut.

Fenomenologisen tutkimuksen aineistonkeruu voidaan tehdä joko suullisesti tai kirjallisesti. Kirjallisessa aineistonkeruussa haasteena voi olla se, että tutkittavalle voi jälkikäteen tulla tarve tarkentaa ja päästä syvemmälle vastaajien vastauksiin. Suullisessa haastattelussa on kuitenkin taas mahdollista se, että haastateltava vaikuttaa liikaa haastateltavien vastauksiin. (Virtanen 2006, 170–171.) Tutkimukseeni liittyvät haastattelut olen tehnyt suullisena haastatteluna. Näin koin saavani varmistuksen siitä, että saan tutkimustani varten kaiken tarvittavan tiedon ja mahdollisuuden esittää täydentäviä lisäkysymyksiä. Myös kirjallisen haastattelun tekeminen olisi ollut mahdollinen, mutta koin pääseväni syvempään ymmärrykseen haastattelemalla haastateltavia henkilökohtaisesti.

### **4.3 Aineiston kerääminen ja kuvaus**

Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla sosiaalityöntekijöitä, heitä ilmoittautui lopulta haastateltavaksi sähköpostin kautta neljä. Haastattelulle on ominaista löytää sopivat henkilöt, jotka pystyvät vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Fenomenologisessa tutkimuksessa haastateltaviksi valitaan omakohtaisia kokemuksia omaavia ihmisiä, joilla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (Perttula & Latomaa 2006, 67). Haastattelemiani henkilöitä yhdisti se, että he olivat sosiaalityöntekijöitä ja kokeneet laittoman uhkauksen kerran tai useammin ja aloittaneet sen myötä myös oikeusprosessin. Haastateltavia etsin kirjallisella haastattelukutsulla sosiaalityön uraverkostosta, joka on sosiaalityöntekijöille ja sosiaalityön opiskelijoille tarkoitettu suljettu Facebook-ryhmä. Ryhmä on tarkoitettu sosiaalityöntekijöiden ammattiin ja uraan liittyvien kysymysten ja ajatusten vaihtamiseen. Sosiaalityön uraverkosto on perustettu vuonna 2016 ja siihen oli tammikuun 2023 alussa liittyneenä 4,7 tuhatta henkilöä.

Aineiston keräämisen aikataulu oli melko tiukka. Olin asettanut tavoitteeksi tehdä haastattelut noin kahden viikon aikana. Ensimmäisellä viikolla haastateltavia ei ilmaantunut, mutta seuraavana viikonloppuna heitä ilmaantui yhteensä neljä. Kaikki lähestyivät minua asiassa sähköpostitse. Jokaisen kanssa saimme melko vaivattomasti sovittua haastattelujan viikon sisälle yhteydenotosta. Pyrin siihen, että haastateltavat saivat melko vapaasti itse valita sopivimman ajankohdan omasta kalenteristaan. Oman kalenterini pyrin pitämään melko tyhjänä niillä viikoilla, joille haastattelut olin ajatellut sijoittavani. Haastateltavista olin tunnistavani halun kertoa omista kokemuksistaan. Haastattelut pidettiin etäyhteydellä Teamsin kautta haastateltavien toiveen mukaisesti, tarvittaessa olisin ollut valmis toteuttamaan haastattelut muillakin keinoin. Kolmen haastateltavan kanssa Teams toimi moitteettomasti,

yhden haastateltavan kanssa internet-yhteys haastattelun loppupuolella alkoi katkeilemaan ja veimme haastattelun loppuun puhelimitse.

Haastattelut toteutin teemahaastatteluna ja haastateltavilta kartoitettiin heidän kokemuksiinsa annetuista teemoista, tarvittaessa kysyin heiltä myös tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastattelu on toiselta nimeltään puolistrukturoitu haastattelu. Eskola, Lähti ja Vastamäki (2018) toteavat, että teemahaastattelu on yleisesti käytetty tutkimushaastattelutapa. Teemahaastattelulle on ominaista, että aihepiirit ja teemat ovat määrätty jo ennalta. Menetelmästä puuttuvat strukturoidulle haastattelulle tyypillinen tarkkuus, kuten muotoilu tai järjestys. Haastattelujen välillä laajuus voi myös vaihdella. Tärkeintä haastattelun aikana on varmistaa, että ennakkoon ajatellut teemat tullaan haastattelun aikana käymään läpi. (Eskola ym., 2018.)

Haastateltaviksi ilmoittautuneille annoin ennen haastattelua tiedoksi haastattelututkimuksen rungon ja haastattelua tarvittaessa ohjaavat kysymykset, jotka auttoivat hahmottamaan haastattelun tutkimuskysymyksiä. Heille annettiin myös haastattelun alussa ja lopussa mahdollisuus lisäkysymyksiin. Olin tehnyt etukäteen puolistrukturoidun haastattelun rungon, jossa olin jäsentänyt myös itselleni seikkoja, joista halusin haastateltavilta tietoa. Runkoa en pitänyt toisaalta jäykkänä, vaan annoin haastattelujen alussa itse haastateltaville mahdollisuuden avoimellekin kertomukselle heidän sitä halutessaan. Lähetin myös etukäteen haastattelurunгон heille tiedoksi sähköpostitse, ja he saivat halutessaan siihen tutustua. Eskola ym. mainitsevat, että toisinaan haastateltavat voivat haluta ennakkoon nähdä kysymykset, jotta he voivat palauttaa mieleen tiettyjä käytäntöjä tai prosesseja (Eskola ym. 2018). Koska osalla haastateltavista oli jo useampikin vuosi vierähtänyt oikeusprosessista ja uhkauksesta, saattoi haastattelulomake jo ennakkoon saada heitä palaamaan tarkemmin tapahtuneisiin asioihin ja tilanteisiin. Haastattelun edetessä koin saaneeni hyvin ja tarpeeksi kattavasti materiaalia analyysiä varten. Myös tutkimuskysymyksiin sain melko suoraan käyttökelpoisia vastauksia. Haastattelujen edetessä oli mielenkiintoista huomata haastateltavien erilaisuus ja erilaiset näkemykset, vaikka keskustelimme samoista aiheista.

Haastattelijana huomasin, että osa haastateltavista selvästi hyötyi suuremmista kysymyksistä ja ne saivat aikaan täsmennetympiä vastauksia. Osa haastateltavista oli rönsyileväisempiä ja saman puheenvuoron aikana huomasin, että he kävivät monta asiaa ja valmiiksi miettimääni kysymystä läpi, tuoden välillä myös uudenlaisia näkökulmia asioihin liittyen. Täysin suunniteltua kysymysjärjestystä mikään toteutuneista haastatteluista ei noudattanut.

Haastattelijana toisaalta myös koin haastattelurungon auttaneen itseäni kokonaiskäsityksen luomisessa ja pysyin kartalla niistä asioista, jotka olivat jääneet haastattelun aikana käsittelemättä. Haastattelun alussa kaikki haastateltavat toivat esille, että voivat mieluiten edetä rungon kautta kysymyksissä, vaikka annoin heille myös mahdollisuuden kertoa kokemuksesta avoimesti. Haastattelun edetessä huomasin, että jotkin kysymykset sopivat kaikille ja osa kysymyksistä väistämättä jäi käsittelemättä, koska kaikilla ei ollut kokemusta kaikista prosessin asioista ja vaiheista. Haastattelun aikana myös osalle haastateltavista saattoi itselleenkin herätä kysymyksiä.

Haastattelun ensimmäinen teema käsitteli asiakkaan tekemän uhkauksen alkutilannetta, toinen teema käsitteli oikeusprosessia, kolmas prosessin lopputulemaa ja kokemuksellisuutta sosiaalityöntekijänä, neljäs kehittämismahdollisuuksia. Olennaista teemoja miettiessä on pitää mielessä tutkimusongelma, johon haetaan vastausta. Tutkimusongelma sitoo kokonaisuuden yhteen ja se oikeuttaa erilaisten kysymysten esittämisen. (Eskola ym. 2018.) Haastatteluissa pyrin siihen, että sain haastateltavilta erityisesti tiettyihin tutkimuskysymyksiini liittyviin teemoihin vastauksia. Haastateltavat pohtivat kokemuksiaan oma-aloitteisesti ja laajasti, joka myös takasi sen, etten joutunut heiltä kysymään useita lisäkysymyksiä.

Mainitsin jokaiselle haastateltavalle aineiston anonyymiydestä haastattelun alussa. Tällä olen varmistanut vielä, että haastateltavat ovat tietoisia, ettei heitä pystytä yksilöimään lopullisesta tutkielmasta. Haastateltavat eivät hyötyneet suoranaisesti haastatteluun osallistumisesta. Eskola ym. (2018) tosin mainitsevat, että haastatteluun suostumista näyttäisi motivoivan kolme erilaista tekijää. Näitä ovat mahdollisuus tuoda esiin mielipiteensä, tarve kertoa omista kokemuksistaan sekä toive siitä, että omien kokemusten kertominen hyödyttäisi jatkossa samassa tilanteessa olevia (Eskola ym. 2018). Koin haastatteluja tehdessäni, että aihe oli jokaiselle haastateltavalle tärkeä kokemuksellisuuden näkökulmasta.

Jokainen haastateltava oli tietoinen, että haastattelu tullaan nauhoittamaan ja tämän jälkeen litteroimaan tekstiversioiksi. Tämän varmistin vielä juuri ennen nauhoittamisen aloitusta. Nauhoittamiseen käytin erillistä ääninauhuria. Tekniikan olin testannut jo aiemmin toimivaksi ja olin varmistunut siitä, että osaan käyttää nauhuria oikein. Olin aikaisemmin itse osallistunut samanlaiseen haastatteluun ja todennut, ettei Teams-ohjelman oma sanelu ja nauhoitus toimi välttämättä tarpeeksi luotettavasti, tämän vuoksi pääsyin käyttämään ääninauhuria.

Haastattelujen jälkeen litteroin jokaisen haastattelun tekstimuotoisiksi tiedostoiksi henkilökohtaisella tietokoneellani. Käyttämäni tietokone on salasanasuojattu. Tiedostot siirsin haastattelujen jälkeen salasanasuojatulle muistitikulle ja poistin alkuperäiset tiedostot tietokoneeltani. Litteroitua aineistoa neljästä haastattelusta tuli yhteensä 23 sivua. Jokainen haastattelu itsessään kesti 45–60 minuuttia. Kuula (2006) mainitsee Kuivasta (2005) lainaten, että tutkijan tulee tehdä ratkaisu, jolla mahdollistaa aineiston järkevä käytön käyttöympäristössä, jota pitää turvallisena (Kuula 2006, 114). Koin litteroitujen haastattelujen turvallisen säilyttämisen tärkeänä asiana. Tutkimukseni valmistumisen jälkeen tiedostot on tarkoitus tuhota, sillä niiden käyttötarkoitus on ollut vain tätä pro gradu-tutkielmaa varten.

#### **4.4 Aineiston analyysi**

Tutkimuksessa käyttämäni analyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Aineistolähtöiselle analyysille on tyypillistä, että siinä pyritään hahmottelemaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95). Fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimukseen voidaan soveltaa erilaisia malleja. Olen kuitenkin tässä tutkimuksessani päättänyt käyttää sisällönanalyysiä analyysimenetelmänä ja analysoin tutkimukseni aineistoa vapaammin ja väljemmin perussisällönanalyysiä hyödyntäen.

Aloitin aineiston analyysin heti saatuaani haastatteluaineiston litteroinnin valmiiksi. Fenomenologisessa tutkimuksessa haastattelut muutetaan aina kirjalliseen muotoon, jotta jatkoanalyysien tekeminen toteutuu luotettavasti. Haastattelut litteroin sanatarkasti tekstimuotoon. Luin litteroidun aineiston aluksi kertaalleen läpi. Seuraavalla lukukerralla korostin tekstistä olennaisimpina pitämiäni osia. Kävin keräämääni aineistoa läpi vielä useampaan otteeseen ja koin, että jokaisella lukukerralla löysin aineistosta uudenlaisia näkökulmia. Aineistoa analysoidessani etsin myös haastatteluista yhteneviä ja eroavia teemoja, joita jäsentelin erikseen tietokoneeni tekstinkäsittelyohjelmalla. Korostin myös tieteellisen jatkotutkimuksien kannalta mielenkiintoisia teemoja ja nostin lainauksia mukaan erilliselle Word-tiedostolle ja kirjoitin samanaikaisesti ylös paperille muistiinpanoja ja kuvioita, joiden avulla pyrin hahmottamaan rakenteilla olevaa kokonaisuutta. Tutkijana koen omaksi tavakseni haalia ensin paljon aineisto-otteita, joita sitten jälkikäteen pyrin karsimaan.

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 97) toteavat aineistolähtöisestä analyysistä olevan tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus, vaikkakaan se ei ole aikaisempaa teoriaa testaavaa, enemmänkin uusia ajatusuria aukovaa. Analyysin tekoon vaikuttaa myös haastateltavien määrä. Virtanen (2006) mainitsee ideaalin haastattelumäärän olevan kuudesta, useampaan kymmeneen henkilöön. Jos haastateltavien määrä on liian pieni, ei kokemuksen vaihtelevuutta pystytä informatiivisesti mittaamaan. Toisaalta Virtanen (2006) mainitsee teoreetikoista Amadeo Giorgin (1996), jonka mukaan kuvaus voidaan kirjoittaa myös yhden vastaajan tai haastateltavan pohjalta. Tämä kuitenkin tarkoittaa sitä, että aineiston tarvitsee pystyä vastaamaan ja varmistamaan haastattelun tueksi (Virtanen 2006, 171, 175). Aineiston analyysin osalta koin, että vaikka pienehkö osallistujamäärä toi myös niukemman aineiston, sain toisaalta myös valitun aiheen osalta riittävästi käytettävää materiaalia aineistoa analyysin tueksi.

Olen huomionut omassa analyysissäni muun muassa Amadeo Giorgin luetteloimat analyysivaiheet, vaikken niitä kuitenkaan täysin noudattanut. Se auttoi kuitenkin tutkimusta tehdessä hahmottamaan analyysin etenemistä. Ensimmäisessä Amadeo Giorgin vaiheessa tutkimusaineistoon pyritään tutustumaan mahdollisimman avoimesti. Tärkeää on kokonaisnäkömyksen hahmottaminen. Tutkija voi pyrkiä tutkittavien kokemukseen eläytymiseen ja kohdata aineiston ilman ennakkollisia käsityksiä saavuttaen siten kokonaisnäkömyksellisen tilan. (Virtanen 2006, 175.) Analyysin toisessa vaiheessa pyritään erottelemaan aineistosta merkitysyksiköjä. Ne tuovat esille tutkimuksesta olennaisimmat asiat ja ymmärrettävissä olevat merkitykset. Kolmannessa vaiheessa merkityksen sisältävä yksikkö muunnetaan tietelle ominaiselle kielelle. Tärkeää on huomioida, että käänös ei kumoa alkuperäistä kieltä. Reflektio on vaatimus sille, että tutkija pääsee fenomenologiselle tasolle. Tutkijan on tärkeää pyrkiä löytämään tutkittavan kokemuksellinen taso siten, kuin se on. Giorgin neljännessä vaiheessa, yksilökohtaisen merkitysverkoston muodostamisessa tiivistetään sisältöalueille yhteiset, sekä suhteessa kaikkiin sisältöalueisiin liittyvät keskeisimmät merkitystihentymät, ne myös sijoitetaan sisällöllisesti toistensa yhteyteen. Tavoite on, että kokonaisuus tulee lopulta rakentumaan kokemuksien variaatioista. Viimeisessä metodin vaiheessa yksityiskohdainen merkitysverkosto vaihtuu yleiseen merkitysverkostoon, jossa esiin nostetaan erityisesti tutkittavien merkitysverkostoista esiin nousseet ilmiöin kautta merkityksellisimmät sisällöt. Ilmiöitä pyritään tarkastelemaan yleisellä tasolla. (Virtanen 2006, 177–180.)

Tarkastelin keräämäni aineistoa vielä jälkikäteen mainittujen Giorgin esittämien vaiheiden kautta. Kävin aineistoa läpi ensin yleisellä tasolla ja mahdollisimman avoimesti. En

miettinyt aktiivisesti tutkimuskysymyksiä, koska näin tehdessä saattaisi jotakin oleellista tai uutta jäädä huomaamatta. Toisen vaiheen mukaisesti aloin etsiä yhteneväisiä tai eroavia teemoja. Kolmannessa vaiheessa aloin yhdistää keräämääni teoriaa ja aineistoa keskenään. Neljäs vaihe on ollut yhdistää tutkimuksen kannalta keskeiset asiat. Viides ja viimeinen vaihe koskee tutkimuksen auki kirjoittamista ja ilmiön kuvausta, jota olen tehnyt aineistoa analysoidessa kirjalliseen muotoon liittyen tutkimukseeni.

Koska tutkimukseni noudattaa fenomenologis-hermeneuttista tutkimusperinnettä, korostuu siinä, että analyysimallissa nostetaan tutkimuskysymysten näkökulmasta olennainen esiin. Tämän analyysimallin mukaan kuvauksen jälkeen aineistosta pyritään saamaan esiin merkitysten muodostamia kokonaisuuksia. Fenomenologit korostavat erityisesti intuition merkitystä. Heidän mukaansa merkityskokonaisuudet tulevat esiin, kunhan vain riittävästi syvenytään aineistoon. Nämä merkityskokonaisuudet tulevat esiin sisäisen yhteenkuuluvuuden, sekä samanlaisuuden perusteella. Samanlaiset merkitykset muodostavat omat kokonaisuuksensa. Analyysissä pyritään tematisoimaan esitetyt kuvaukset. Analyysissä aineisto jaetaan merkityskokonaisuuksien mukaan ja lopuksi erillään tarkastellut merkityskokonaisuudet tuodaan yhteen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101–102.) Nämä merkitykset tutkimuksessa olen esimerkiksi huomionut siten, että olen pyrkinyt muodostamaan merkityksistä analyysivaiheessa kokonaisuuksia, jotka antavat vastauksia pohjautuen tutkimuskysymyksiin.

Kun tutkimusta varten keräämääni haastatteluaineistoa oli alustavasti jäsentynyt tiedostolle, huomasin niiden tarvitsevan vielä enemmän tarkempaa jäsentelyä. Jäsentelin tekstejä muuttamalla niitä teemoittain erillisillä väreillä, joiden avulla sain kokonaisuutta hahmoteltua tehokkaammin. Samalla pyrin tekemään lisää muistiinpanoja. Haastattelun teemoittelun jälkeen pelkistin tekemiäni havaintoja ja erittelin niitä pienempiin alaluokkiin.

Aineiston pelkistämistä olen esimerkkinä kuvannut taulukolla (Taulukko 1). Olen ottanut esimerkinomaisesti mukaan kuusi aineistolainauksia, jotka liittyvät oikeusprosessin vaiheiden läpikäymiseen. Alkuperäislainauksista olen johtanut pelkistetyn ilmauksen.

Taulukko 1 Esimerkki aineiston pelkistämisestä



Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus
<p><i>”Ohjaaja lähti viemään minua päivystykseen, sitten siellä (työpaikalla) oli sellainen debriefing tilaisuus. Sit yritettiin purkaa asiakkaan ja työyhteisön kanssa, mielestä ne ei menneet oikein putkeen. Sit kun istuttiin asiakkaan kanssa alas miettimään, että mitä tässä oikein kävi, niin joku oli antanut hänelle kahvikupin ja minä vain näin mielessäni, miten se kahvimuki lentää minua-päähän. Hänen kanssaan oli vaikea istua vierekkäin, kun hänellä oli jotain millä heittää mua. Olisivat antaneet edes pahvimukin”</i></p>	<p>Laittoman uhkauksen läpikäynti työpaikalla</p>
<p><i>”Meillähän oli sitten työnantaja järjestämä purkutilanne ja ne työntekijät jotka oli siellä sairaalassa käyneet oli mukana siinä purkutilanteessa ja ne se työpari joka oli minun kanssa siinä tilanteessa niin meillä oli etänä sellanen purkutilanne jossa käytiin sit läpi se. Oli mahdollisuus myös työpsykologisiin, mutta ei ollut kukaan tarvetta. Lähinnä turvallisuustiimiin otettiin yhteyttä, kun oli sellainen vanha talo, laitettiin viesti kun oli semmonen ykskerroksinen ja matala rakennus, että tarvitaan jotain turvallisuusjuttuja, ei oo mitään turvakameroita, ei oo panssarilasia, ei mitään, että jos joku vaan haluaisi sisään tulla, niin sehän pääsis sisään vaan ikkunaa rikkomalla. Ainut turvallisuus mikä on otettu huomioon on, että ovet on lukossa.”</i></p>	<p>Laittoman uhkauksen jälkeiset toimenpiteet työpaikalla</p>
<p><i>”Hän oli siellä paikalla, minun mielestä hän myönsi ne teot, perusteliks hän sillä että oli kyl tosi sekaisin silloin. Oli paikalla ja myönsi tekonsa.”</i></p>	<p>Laittoman uhkauksen tekijän selitys uhkaukselle oikeudessa</p>
<p><i>”Oikeusvaiheessa minulla oli edelleen pelkoa ja pyysin ettei se olisi siinä oikeudenkäynnissä ja edelleen tunsin sellasta pelkoo ja toivat sitten sellaisen sermin siihen oikeudenkäyntiin, jotta ei tarvitse nähdä sitten tätä tekijää, pelkoa ja vihaa ja ärsytystä, pettymistä...”</i></p>	<p>Kokemus asiakasta kohtaan oikeudenkäynnin aikana</p>

<p><i>"Hän (uhkaaja) oli käynyt muidenkin päälle. Kun mentiin oikeudenkäyntiin, siellä oli neljä muutakin ihmistä, ehkä yks työntekijäkin. Oli tosi erikoinen... Oli käynyt naapureihin ja kaduillakin, en tiedä oliko ennen vai jälkeen."</i></p>	<p>Asiakkaan tekemien uhkausten määrä</p>
<p><i>"Niin me tehtiin se rikosilmoitus johtajan kanssa ja tarjosi työterveydestä psykologikäyntiä, vaikka olin siellä jo lopettanut. Rikosprosessi siinä kesti tosi pitkään, ... kolme vuotta siinä meni. Mut siis jotenkin itse ajauduin pyytämään apua Rikusta, eli rikosuhrien järjestöstä ja sain sieltä apua, ilmaiseksi toimi asianajajana sitä kautta ja oli mukana siellä oikeudenkäynnissä."</i></p>	<p>Rikosprossia varten saatu ohjaus ja tuki</p>

Alempi taulukko (Taulukko 2) kuvaa aineiston ryhmittelyä. Pelkistetyistä ilmauksista olen yhdistänyt ne alaluokaksi, joka on kokemus oikeusprosessista, sekä pääluokaksi, joka on oikeusprosessin eteneminen.

Taulukko 2 Esimerkki aineiston ryhmittelystä

<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Pääluokka</b>
<p>Laittoman uhkauksen läpikäynti työpaikalla</p> <p>Laittoman uhkauksen jälkeiset toimenpiteet työpaikalla</p> <p>Laittoman uhkauksen tekijän selitys uhkaukselle oikeudessa</p> <p>Kokemus asiakasta kohtaan oikeudenkäynnin aikana</p> <p>Asiakkaan tekemien uhkausten määrä</p> <p>Rikosprosessia varten saatu ohjaus ja tuki</p>	<p>Kokemus oikeusprosessista</p>	<p>Oikeusprosessin eteneminen</p>

Avaan luvussa viisi aineiston analyysin seurauksena saamani tulokset. Olen jakanut luvun aineistolähtöisesti neljään alalukuun, jotka nousivat esille haastattelujen kautta saadusta aineistosta. Näitä ovat: laiton uhkaus sosiaalityöntekijöiden kokemana, uhkauksen jälkeisen oikeusprosessin eteneminen, kokemus työnantajalta saadusta tuesta sekä sosiaalityöntekijöiden kokemus prosessin päätyttyä.

#### **4.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus**

Tutkielmassani pyrin noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja olen tutustunut Tutkimuseettisen neuvottelukunnan eettisiin ohjeisiin (TENK, 2019). Tutkimuseetiikalla tarkoitetaan eettisesti vastuullisten ja oikeiden toimintatapojen noudattamista sekä edistämistä liittyen tutkimusentekoon (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tutkimuksen perustana on se, että kaikessa on ajateltu eettistä tapaa tehdä tutkimusta ja olen siten myös kiinnittänyt huomiota tieteellisten toimintatapojen noudattamiseen tutkimusta tehdessä.

Tutkimuksessani pyrin siihen, ettei haastateltavia voida tunnistaa. Täten haastateltavien esille tuomia aineisto-otteita ei ole yksilöity. Koska haastateltavia on suhteellisen vähän, olen rajannut kaikki tunnistettavat tiedot vastauksista pois anonyymiyden varmistamiseksi. Näitä tietoja ovat muun muassa tarkemmat tiedot tapahtuneesta uhkauksesta, oikeudenkäynnin sijainnit ja esimerkiksi tarkempi työtehtävä, jota oltiin uhkauksen sattuessa suorittamassa. Olen myös jättänyt numeroimatta haastateltavien vastaukset, jottei yksittäisen sosiaalityön kokonaistarinaa voida yhdistellä. Aihe on herkkä ja arkaluontoinen sekä liittyy vahvasti sosiaalityöntekijöiden kohtaamiin asiakkaisiin. Riippuen anonymisointitavasta, saattaa haastattelujen kautta saatava informaatioarvo ja tulkintojen muodostaminen jonkin verran heikentyä. Tämä saattaa kuitenkin eettisyyden näkökulmasta olla jopa välttämätöntä. (Kallinen, Pirskanen & Rautio 2022, 163).

Osa haastateltavista esitti haastattelujen aikana myös toiveen, ettei heitä tai asiakasta tulla tunnistamaan tutkimuksesta. Haastateltavien puhetavassa esiintyneet murre sanat olen kääntänyt yleiselle puhekielelle. Virtanen (2006) täsmentääkin, että haastattelutilannetta edellyttävästi haastateltavien kanssa tulee käydä läpi ne seikat, mistä haastattelussa ja tutkimuksessa on kysymys. Etenkin tutkittavien toivetta anonyymiydestä tulee kunnioittaa, eikä tällöin tutkittavan taustatietoja voi tutkimuksessa esittää, jos on mahdollista hänet niistä tunnistaa (Virtanen 2006, 172).

Tutkijalla voi usein olla omia ennakkokäsityksiä, intressejä, ennakkokäsityksiä sekä situatioita silloin, kun hän aloittaa tutkimaan valikoitunutta kohdettansa. Tästä käytetään myös termiä tutkijaprofiili. Tutkijaprofiilin suorittamisessa on tärkeää pyrkiä avoimuuteen siten, että lukija saa käsityksen lähtökohdista, jotka tutkimuksen tekemiseen ovat olleet olemassa. Tutkijan tavoitteena on kirjoittaa ylös kaikki, mitä lukijan ajatellaan tarvitsevan silloin, kun hän luo arviotaan tutkijan tiedekäsityksestä, maailman käsityksestä sekä käsityksestä, jotka liittyvät tutkijan tieteen hallintaan. (Virtanen 2006, 198–199.) Pohtiessani omaa tutkijan positiotani ja ennakkollista tietämystäni prosessista, koin tärkeänä, että haastateltavat saavat kertoa kokemuksistaan juuri sellaisena kuin ovat sen kokeneet, enkä vaikuta analyysissä aineistoon millään tavoin. Pohdin myös tutkimukseni tutkimussuunnitelmaa tehdessä itselleni tuesta työorganisaatiosta haastateltavien etsimistä. Koin kuitenkin, että koska itselläni on organisaatiossa jo oletuksia ja tarkempaa tietoa, mikä toimii ja mikä taas ei toimi, olisin tutkijana saattanut vaikuttaa liikaa aineistoon ja sen tulkintaan.

Fenomenologisen tutkimuksen luotettavuus on Virtasen (2006) mukaan sellainen, että sen luotettavuuteen vaikuttaa useampi eri kriteeri. Ensimmäisenä kriteerinä on tutkimusprosessin johdonmukaisuus. Se tarkoittaa, että tutkittavan ilmiön, aineiston, hankintatavan, teorian, analyysimenetelmän ja raportoinnin välillä tulee olla johdonmukainen yhteys. Toisena kriteerinä nähdään reflektoinnin ja tutkimusprosessin kuvauksen. Tutkimuksessa on pystyttävä perustelemaan tutkimukselliset valinnat, nämä valinnat tulee näkyä tutkimusraportissa. Lukijan tulee pystyä hahmottamaan tutkimusprosessi kulku, sekä kokonaisuus. Analyysiprosessiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Kolmantena kriteerinä pidetään tutkimuksen aineistolähtöisyyttä. Tutkimus etenee tutkimusaineiston ehdoilla. Neljäntenä kriteerinä Virtanen (2006) esittää kontekstisidonnaisuuden. Hän viittaa kontekstilla ihmisen ulkopuolisen todellisuuden kokonaisuuteen sekä ihmisen koettuun maailmaan. Yksilökohtaisuus on otettava huomioon ja säilytettävä tutkimusprosessissa. Viidentenä luotettavuuden kriteerinä on tiedon laatu ja yleistettävyyys. Kaikki laatu esiintyy yksittäisissä kokemuksissa, ilmiöissä ja tapahtumissa. Näissä pystytään havaitsemaan samankaltaisuutta, joiden avulla voidaan tunnistaa toisia tapahtumia. Kokemus on aina ainutlaatuinen, mutta samankaltaisuus perustuu ihmisen kykyyn ajatella yleiskäsitteiden kautta. Virtanen (2006) ehdottaa kuudentena kriteerinä metodien mahdollista yhdistämistä, tällä voidaan mahdollisesti lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Seitsemäntenä kriteerinä mainitaan vielä tutkimusyhteistyö, joka voi lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Kahdeksantena kriteerinä on tutkijan subjektiivisuus,

tutkimusraportissa tulee näkyä kuinka tutkija on reflektoinut, analysoinut ja raportoinut aihetta tutkimuksen eri vaiheissa. Viimeisenä ja yhdeksäntenä vaiheena on tutkijan vastuullisuus, tutkijan tulee suorittaa kaikki tutkimuksen vaiheet systemaattisesti. (Virtanen 2006, 201–204.) Tutkimuksessani nämä vaiheet ovat näkyneet esimerkiksi siten, että olen pyrkinyt tarkastelemaan näitä vaiheita tutkimusta tehdessäni ja olen pyrkinyt siten myös perustelemaan tutkimuksellisia valintojani.

Luotettavuuden arvioinnissa on tärkeää kuvata avoimesti sellaiset asiat, joissa tutkijalla ja tutkimuskohteella on olemassa oma yhteytensä. Tutkijan on tärkeää uuteen tietoon pyrkiesseen eristää muodostamansa tiedolliset löydökset muista asioista liittyviin kokemuksiin. (Virtanen 2006, 199.) Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelun lähtökohta on tutkimusmenetelmien ja tutkittavan ilmiön perusrakenteen vastaavuus. Luotettavuus myös määräytyy suhteesta tutkittavaan ilmiöön. (Virtanen 2006, 200.) Tutkimukseni luotettavuus tarkoittaa tutkimuksessani erityisesti tutkimustulosteni vertailua aiemmin tutkittuun teoriaan.

Koen haastateltavien vähyyden vaikuttavan jonkin verran tutkimukseni luotettavuuteen. Aineiston saturaatio on tärkeä, kun ajatellaan tutkimuksen luotettavuutta ja riittävyyttä. Aineiston saturaatiota ajatellen, tilanteessa, jossa pohditaan haastateltavien sopivaa määrää, saturaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa haastateltavien esiin tuomat vastaukset alkavat toistamaan itseään. Tällöin uutta tietoa ei synny tutkimusongelmaa ajatellen. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Useampi haastateltava olisi täydentänyt tutkimustani ja tuonut sille lisää tieteellisempää aspektia ja esimerkiksi lisännyt tutkimukseni luotettavuutta. Jos tutkimukseeni olisi osallistunut useampia haastateltavia, olisi sosiaalityöntekijöiden kokemukset laittomasta uhkauksesta, siihen liittyvästä oikeusprosessista ja prosessin aikaisesta tuesta voineet osoittautua monimuotoisemmiksi. Koska haastateltavia oli melko vaikeaa löytää ja itselleni oli kuitenkin tärkeää, että tutkimus valmistuu kohtuullisessa ajassa, täten myös aikataulu asetti oman rajauksensa. Tutkimukseni ei ole tarvinnut erillisiä tutkimuslupia, koska olen haastatellut sosiaalityöntekijöitä itsenäisinä ammatinharjoittajina. He ovat ilmaisseet vapaaehtoisina halunsa osallistua tutkimukseen ja antaneet luvan haastattelujen käyttöön tutkimuksessa.

Lincolnin ja Cuban (1985) ovat kuvailleet kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden perustuvan seuraaviin alueisiin: totuusarvo, sovellettavuus, pysyvyys ja neutraalius. Luotettavuus myöskään ihmistieteissä ja fenomenologisesti orientoituneessa tutkimusperinteessä ei

pohjautu ainoastaan tutkimusmenetelmän ominaisuuksiin. Myös Perttula (1995) lainaten Virtanen toteaa, että laadullinen tutkimus on luotettavaa, jos voidaan osoittaa tutkijan kokemuksen vastaavan alkuperäistä kokemusta. (Virtanen 2006, 200.) Tutkimuksen luotettavuus on keskeinen kysymys etenkin silloin, kun mietitään tutkimuksen raportointia (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Seuraava luku pohjautuu haastattemieni sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin työssä kohdatusta laittomasta uhkauksesta, tilanteen jälkipuinnista, sekä sen jälkeisestä oikeusprosessista ja prosessin aikana saadusta tuesta. Jaan kokemukset neljään eri aineistolähtöiseen teemoitteluun.

## 5 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA OIKEUSPROSESSISTA JA SAADUSTA TUESTA

### 5.1 Laiton uhkaus sosiaalityöntekijöiden kokemana

Kaikki tutkimukseeni osallistuneet haastateltavat sosiaalityöntekijät ovat kokeneet laittoman uhkauksen. Haastateltavien kohdalla korostuivat uhkauksen saamisen syynä etenkin sosiaalityöntekijän päätöksenteko-oikeus. Sosiaalityöntekijöiden päätöksissä puututtiin sellaisiin asioihin, joissa jouduttiin jollakin tasolla kajoamaan asiakkaiden itsemääräämisoikeuteen. Esimerkiksi lapsen kiireellisen sijoituksen teko ja lastensuojelun rajoitustoimenpiteiden teko vaikuttivat asiakkaisiin moninaisesti. Jokainen haastateltavista toi esille sen, etteivät he olleet osanneet varautua tulevaan uhkaukseen tai tilanteeseen, joka oli tulossa. Laiton uhkaus on siis tullut heille tilanteessa yllätyksenä.

Kolme haastateltavista on joutunut uhatuksi työskennellessään lastensuojelussa päätösvaltaisena sosiaalityöntekijänä. Yksi haastateltavista on ollut opiskelijastatuksella aikuisten mielenterveystyössä, mutta toi myös haastattelussa esiin näkemystään sosiaalityöntekijänä. Laittomat uhkaukset olivat tapahtuneet haastateltavien kohdalla 1–10-vuoden aikajanelä. Haastatteluissa korostui jonkin verran ajan kuluminen tapahtumien osalta. Osan haastateltavien kuvaukset tapahtuneista uhkauksista asiakastilanteissa olivat lyhyitä ja selkeitä, etenkin tilanteissa, joissa tapahtumasta oli kulunut jo useampi vuosi. Viimeisimmän uhkauksen saanut haastateltava muisti oman tapauksensa hyvin yksityiskohtaisesti.

Tuon esille kaksi esimerkkiä haastateltavien kokemista uhkaustilanteista, jotka kuvaavat tapahtuneen uhkauksen aikajännettä. Ensimmäisessä mainitsemissani haastattelussa kuvantuu edellä mainittu, pidemmän ajan kuluminen liittyen tapahtuneeseen. Toisaalta kyseessä vaikuttaa olevan myös hyvin suora ja selkeä uhkaus asiakkaan tekemänä. Haastattelussa oli kyse opiskelijana käytännönopetusjaksolla asiakkaalta saadusta uhkauksesta.

*”[Asiakas] Löi ja sanoi, että haluaa minut tappa, mut sit poistu in tilanteesta. En muista tarkkaan mitä hän sanoi”.*

Toisessa ääripäässä haastateltava muisti hyvinkin yksityiskohtaisesti tapahtumat tilanteesta. Kyseisestä tapahtumasta oli alle vuosi aikaa, joka osaltaan vaikutti siihen, että tapahtuma oli paremmin haastateltavan muistissa. Tässäkin tapauksessa uhkaus oli ollut selkeä ja se oli vielä toistettu useampaan kertaan uhkaajan toimesta.

*”Vanhemmat soittaa mulle hirveen vihaisina, että mitä sinä olet tehnyt, vienyt meidän lapsen. Puhelin kaiuttimella ja sieltä tuli tappouhkaus (...) en ihan kuullut mitä sanoi ja kysyin, se huusi sieltä ihan tosissaan kaikenlaisia tappouhkauksia ja sit siinä yritin rauhoitella tilannetta. Siinä kohtaa soitti toisen puhelun ja edelleen toisti tappouhkauksia, että hän tappaa sinut ja sinä et tästä tule selviämään hengissä, hän ehkä joutuu vankilaan, mutta sinä et selviä hengissä. Että hän laittaa sukulaiset sinun perään ja sinä et tästä tuu selviämään. En ollut uskoa korviani ja kysyin työkaverilta että mitä se oikein sanoi, kirjoitin kaikki muistiinpanot vihkoon että mitä se oikein sano (...) Sitten jossain vaiheessa se soitti vielä kolmannenkin kerran”.*

Edeltävässä haastattelussa uhkauksen taustalla oli asiakasperhe, jossa ongelmat olivat vuosien aikana johtaneet siihen tilanteeseen, että uudehkona työntekijänä tullut sosiaalityöntekijä oli päättänyt sijoittaa perheen lapset kiireellisesti. Haastateltavalla ei ollut aiempia kokemuksia näin suorasta uhkailusta.

Kolmannen haastateltavan taustalla on ollut myös vastaavanlainen tilanne lastensuojelussa, jossa hän on joutunut sijoittamaan kiireellisesti lapsen ja saanut uhkauksia lapsen toiselta vanhemmalta tilanteessa ja vielä jälkikäteenkin kertaalleen puhelimitse. Vanhemman tyytymättömyys tehtyyn päätökseen korostui ja purkautui tässäkin tapauksessa aggressiivisena käytöksenä sosiaalityöntekijää kohtaan. Asiakkuuden taustalla vaikutti myös aiempia tapahtumia, jotka tekivät uhkauksen ottamisen vakavammaksi.

Neljäs haastateltavista oli työskennellyt pääsääntöisesti lastensuojelussa, mutta saanut uhkauksen myös työskennellessään mielenterveyspalveluissa. Hän mainitsee saaneensa työuransa aikana useita uhkauksia, joiden lukumäärää hän ei tarkalleen muista. Kolme uhkausta hän on vienyt eteenpäin. Hän kuvailee, että kyse on ollut viranomaisena tehtävistä päätöksistä ja uhkausten tavoitteina on ollut estää häntä laittamaan päätöstä toimeen tai ettei hän tekisi vastoin uhkaajan toivetta. Puhtaasti tappouhkauksen seurauksena uhkaaja on saanut tuomion. Muissa tapauksissa ne, jotka eivät menneet syyttäjältä eteenpäin, olivat verhoiltuja tappouhkauksia, joihin on liittynyt haastateltavan mukaan myös haukkumista. Osan prosesseista haastateltava on myös itse keskeyttänyt.



Asiakkaan tekemien uhkausten ja muunlaisen aggressiivisen käyttäytymisen taustasyöt voivat olla monenlaisia. Asiakkaan kokema stressi tai turhautuminen voi laukaista tilanteen purkautumisen ja usein myös vaikeuksien kasautuminen on omiaan laukaisemaan tilanteita. Näitä ovat esimerkiksi erilaiset yhteiskunnalliset haasteet, kuten vaikea taloudellinen tilanne, työttömyys ja syrjäytyminen, sekä erilaiset mielenterveydelliset ongelmat ja ihmisuhteisiin kietoutuvat haasteet. (Rantaeskola ym. 2014, 8.) Myös ennakoimattomuus tulee haastatteluissa esille. Tiedossa ei ollut, että esimerkiksi opiskelijan kohtaama asiakas olisi ollut aiemmin aggressiivinen. Toisaalta hän kuvailee, että työpaikka oli levoton ja aikaisemmin siellä oli myös ollut vastaavanlaisia tapauksia ja uhkaavia tilanteita. Hän kuvailee, myös, että tilanteessa kävi virhe siinä, että työtä olisi pitänyt tehdä työparina ja toista työntekijää ei olisi pitänyt jättää hetkeksikään yksin. Haastateltava oletti, että uhkaukseen johtaneessa tilanteessa asiakas todennäköisesti hermostui jostain hänen olemuksessaan.

Kaikki haastateltavat toivat kaikki esille, ettei heillä ollut tapauksen sattuessa ennestään tiedossa tuttavien tai työtovereita, jotka olisivat käyneet läpi oikeudellisen prosessin liittyen laitomaan uhkaukseen. Myös perehdytys mahdollisiin työssä koettaviin uhkaaviin tilanteisiin jäi työnantajan taholta vajavaiseksi. Antikainen-Juntunen (2007) mainitsee, että varautuminen uhkauksiin ja konflikteihin asiakkaiden kanssa ovat asioita, joihin sosiaalialalla tulee varautua myös ennakkoon ja työntekijät tulee myös perehdyttää työpaikalla mahdollisiin työväkivaltilanteisiin. Sosiaalialan työturvallisuushankkeen (2007) tutkimuksessa tuli esimerkiksi esille, että enemmistö sosiaalijohtajista koki, että uudet työntekijät perehdytettiin tällaisiin tilanteisiin säännöllisesti. Lähiesihenkilöt taas olivat toisenlaisella linjalla ja kokivat perehdyttämisen toteutuvan vain satunnaisesti. Itse työntekijät kokivat myös perehdytyksen toimineen heikosti, 41 % satunnaisena ja 21 % säännöllisenä. Etenkin uusien työntekijöiden työsuojelun työväkivaltaa vastaan (uhat, uhkien ehkäisy, hallinta sekä ehkäiseminen) tulisi alkaa jo perehdytyksessä. (Antikainen-Juntunen 2007, 155.) Hulkko ja Piispa (2009) toteavat, että työturvallisuuteen ei kiinnitetä välttämättä tarpeeksi huomiota, kun työssä on kiire ja työpainetta on alla. Vaikeitakin asiakkaita voidaan joutua tapaamaan yksin. Väkivallantekijä on lähes aina asiakas tai joku toinen työn piirissä kohdattu henkilö. Vain joka kymmenennessä tapauksessa on havaittu kyseessä olevan joku muu. (Hulkko & Piispa 2009.)

Kaikki haastateltavat toivat esille, että he olivat pyrkineet estämään uhkauksia siinä onnistumatta. Yksi haastateltavista nosti myös vahvasti esiin sosiaalityöntekijän pyrkimyksen antaa uhkaajalle vielä toinen mahdollisuus perua sanomaansa.

*”Kerroin että joudun tekemään [rajoitustoimenpiteen], asiakas uhkasi, että hän tappaa minut, vaikka yritin selittää, ettei hän voi sanoa sellaista minulle, koska olen virkamies ja tämä on vakava asia, hän toisti sen monta kertaa ja korosti sitä, että näin tulee tapahtumaan ja toiselle työntekijällekin kertoi puhelimesta, että näin tulee tapahtumaan. Ja koska se oli niin selkeä uhkaus, ja lähtökohtaisesti ajattelen tilanteesta niin, että on täysin nollatoleranssi väkivaltaa ja väkivallalla uhkailua kohtaan, niin tässä kohtaa en pystynyt tekemään muuta. Juttelin myös työkaverin kanssa, ja yhdessä tulimme siihen tulokseen, että kyllä tämä oli riittävän vakavaa, että vien sen eteenpäin.”*

Eräissä haastattelussa tuotiin esiin, että sama uhkaaja oli aikaisemmin tehnyt uhkauksen myös toista työntekijää kohtaan ja siitä oli tehty rikosilmoitus poliisille. Haastateltava sosiaalityöntekijä oli tästä puhunut myös tuolloin asiakasvanhempien kanssa, jotka olivat pyydelleet anteeksi. Tästä huolimatta uhkaus toistui vielä sosiaalityöntekijää kohtaan. Hän toi esille haastattelussa, että asiakkaita oli varoitettu siitä, että jos he tekevät uhkauksen, siitä tulitaisiin tekemään rikosilmoitus. Uusi uhkaus tapahtui varoituksesta huolimatta.

Osa haastateltavista kertoo kokeneensa uran vaiheissa paljonkin erilaista uhkailua. Uhkailua on kohdistunut myös itse työyhteisöön ja yleisesti viranomaisiin. Tämän takia työyhteisössä on pohdittu esimerkiksi työtilojen turvallisuutta ja siellä yleisiä turvallisuusmenetelmiä. Eräs haastateltavista toi myös esille, että vaikei ollut aikaisemmin näin suoranaista uhkailua asiakkaiden taholta saanut, on työssä kuitenkin tullut paljon piiloteltuja uhkauksia. Piilotellulla uhkauksella tarkoitetaan uhkausta, jossa asiakas ei välttämättä itsekään ymmärrä olevan uhkaus tai asian voi tulkita uhkaukseksi, vaikei sitä suoraan ilmaista.

Kaikista haastatteluista nousi esille se, että uhkaus todennäköisesti ei olisi ollut enää tilanteen tultua estettävissä. Toisaalta haastateltavat sosiaalityöntekijät toivat esille ennaltaehkäisevän mahdollisuuden siitä, että jos tilanteiden ei olisi annettu mennä jo ennestään niin pitkälle ja asioihin olisi puututtu jo aikaisemmin, olisiko silloin oltu tässä pisteessä ja jouduttu turvautumaan ratkaisuihin, joissa ihmisten perusoikeuksiin jouduttiin puuttumaan näin radikaalisti. Kaikkien kohdalla sosiaalityöntekijät ovat kuitenkin pyrkineet estämään oikeusprossiin joutumista ja yrittäneet asiakkaiden kanssa päästä yhteisymmärrykseen tai varoittaneet siitä, että siinä pisteessä oltiin menossa liian pitkälle.

*”Silloin ajatellut, muuta kuin että se on asiakasperhe siinä missä muutkin. (...) On mietittävä mikä se lasten tilanne on. Ei sillä keinoin estettävissä, ehkä sillä, että ne edelliset työntekijät olis napakammin tarttunut jo aikaisemmin ja sano-neet vanhemmille (...) se tilanne ei olis päässyt niin pahaks ja vanhemmat eivät olis olleet siinä luulossa, että he pystyy tekemään mitä tahansa ilman seurauksia. Niin sillä keinoin olis ollut mahdollisesti estettävissä tää tilanne.”*

Eräs haastateltavista toi myös esille kokemuksensa lastensuojelulain heikkoudesta kysyttäessä, olisiko laittomaan uhkukseen johtanut tapahtuma ollut estettävissä. Hän kokee, että laki antaa liikaa valtaa yhdelle sosiaalityöntekijälle päättää ihmisten perusoikeuksista.

*”Silloin lain pitäisi olla erilainen. Silloin lain täytyisi olla sellainen, ettei yksittäinen työntekijä tee päätöksiä, jotka kohdistuu näin selkeästi ihmisten perusoikeuksiin. Lastensuojelulaissa on pielessä mun mielestä ja mikä on yksi iso tekijä ja uhkaa meidän sosiaalityöntekijöitä että laki on rakennettu niin että se on yksittäisin henkilön harkinnan vallassa tekeekö hän näin valtavan isoja päätöksi jotka vaikuttaa ihan ihmisten oikeuksiin, että me pystytään ihmisten liikkumista rajoittamaan, että me voidaan hakea kotoa lapsi ja viedä hänet pois, että se on niin iso puuttuminen ihmisten perusoikeuksiin, että se ei saisi olla järjestelmässä yksittäisen viranhaltijan vastuulla, vaan sen täytyisi olla leveämmillä harteilla ja asiakkaidenkin näkökulmasta se on haastavaa, koska on ymmärrettävää, että ihmiset joilla on muutenkin elämänhallinnan ongelmia niin he reagoi tällä tavalla, koska heillä ei ole mitään muuta keinoa niinku että semmonen on että silloin mä vien sun hengen tai silloin mä uhkaan sinua.”*

Haastavien tilanteiden eskaloituessa tilanteesta voi seurata työntekijälle haasteita, jotka ulottuvat niin fyysiseen kuin psyykkiseen jaksamiseen. Jokainen haastateltava koki tilanteen kuitenkin yksilöllisesti. Väkivallalle altistuminen voi olla kuitenkin myös hyvin traumatisoivaa. Uhkausta ja väkivaltaa kokeneiden työntekijöiden kokemia tunteita ei tule väheksyä, vaan käsitellä rakentavasti. Työntekijän työkyvyn ja työhyvinvoinnin voidaan arvioida joutuvan koetukselle. (Rantaeskola ym. 2014, 166.) Jokaisella haastateltavalla vaikutti olevan yksilöllinen tapa kokea ja reagoida saatuun uhkukseen, joka nousi esiin myös haastattelujen kautta. Kaksi haastateltavaa mainitsi kokeneensa esimerkiksi shokin kaltaisia tuntemuksia. Toinen heistä esimerkiksi kuvaili tappouhkauksen jääneen myös jälkikäteen pyörimään mieleen.

*”Sieltä päivystyksestä sanottiin, ettei kannata olla yksin seuraavana yönä. No asuin yksin ja se pyöri se tappouhkaus mielessä eikä tullut uni ja kyllä siinä oli aika sellainen vaikea yö edessä. Shokissa sitä ajatteli, että pikku juttu ja sitten menee kotiin ja ajattelee ettei ollutkaan pikkujuttu, että jos se oikeesti haluaakin minut tappaa ja ettii käsiinsä, tuli varmaan sellasia ajatuksia.”*

*”On se varmasti, onhan se semmonen shokki ja mietin miten tällänen on osunut kohdalle ja syyllistin itsenäni. Lisäsi surua, että miksi tämä minunkin kohdalle nyt tuli.”*

Osittain tapahtuma vaikutti myös työyhteisöön etenkin välittömästi uhkauksen jälkeen. Työyhteisössä saattoi konkretisoitua se, että myös heitä vastaan voidaan mahdollisesti kohdistaa uhkauksia. Rey (1996) on tutkimuksessaan tuonut esimerkiksi esille, että epäsuoralla altistumisella asiakkaan kohdistamalle väkivallalle on kielteisiä vaikutuksia myös kanssatyöntekijöihin. Hän tuo myös esiin, että sosiaalityöntekijät, jotka ovat epäsuorasti alttiina asiakkaiden väkivallalle, voivat kokea post-traumaattisen stressihäiriön oireita, jotka ovat verrattavissa suoraan uhriksi joutuneisiin kollegoihinsa. (Rey, 1999.) Rantaeskola ym. (2014) määrittelevät työväkivallan työssä tapahtuvaksi tapahtumaksi ja siihen sisältyy työntekijää vastaan tehty uhkaus tai vahingoittaminen, sillä tasolla, että työntekijän hyvinvointi vaarantuu. Väkivallan katsotaan myös synnyttävän pelkoa, sekä epävarmuutta myös asiaa vierestä seuraaville (Rantaeskola 2014, 5–6). Jokaisessa haastattelussa nousi esiin uhkauksen kokeneiden työntekijöiden huomiot myös siitä, kuinka uhkaus on vaikuttanut työkavereihin. Yksi haastateltavista esimerkiksi koki työyhteisön olleen enemmän järkyttyneitä kuin hän itse. Haastateltava toi esille, ettei oikeastaan osannut tilanteessa edes pelätä, vaan tunsii lähinnä ällistystä tapahtunutta kohtaan.

*”Ja tota niin työkaverit oli ihan paniikissa, että kukaan ei saanut olla toimistolla, kaikki etätöihin ja esimieheltä tuli sama käsky ja vartijat tilattiin. Siellä oli vartijat olleet sitten viikon verran siellä toimistolla. Ja pakko oli käydä välillä siellä toimistolla (...) kun ei voinut olla täysin etänä töissä. Niin siellä oli sitten hiljaista kun huopatosutehtaalla.”*

*”Jälkikäteen vähän ällistynyt, mut ei se sinällään itseä pelottanut, lähinnä työkaverit oli järkyttyneitä.”*

Osa haastateltavista toi myös esiin, että koska uhkaajat olivat uhanneet tulla sosiaalitoimistolle toteuttamaan uhkauksensa, alettiin työyhteisössä pohtia näin ollen työpaikan turvallisuuskäytäntöjä uudelleen, esimerkiksi ovien lukituksia tai asiakkaiden vapaata mahdollisuutta tulla toimistolle. Tapahtuma vaikutti herättäneen pelkoa muissa samassa työpaikassa työskentelevissä työntekijöissä.

*”Lähinnä turvallisuustiimiin otettiin yhteyttä, kun oli sellainen vanha talo, laitettiin viesti kun oli semmonen ykskerroksinen ja matala rakennus, että*

*tarvitaan jotain turvallisuusjuttuja, ei oo mitään turvakameroita, ei oo panssarilasia, ei mitään, että jos joku vaan haluais sisään tulla, niin sehän pääsis sisään vaan ikkunaa rikkomalla. Ainut turvallisuus mikä on otettu huomioon on, että ovet on lukossa.”*

Jokaisen haastateltavan tilanteessa korostui koetun kokemuksen kautta tarkasteltuna tietynlaisia yhteneväisiä piirteitä. Sosiaalityöntekijän päätösvalta oli selkeä yhdistävä tekijä, joka korosti asiakkaan riskiä tuottaa laiton uhkaus. Opiskelijan osalta näyttäytyi toisaalta myös riskiryhmän kanssa työskentely. Haastatteluissa tuli myös esille, että laiton uhkaus on heille tullut tilanteessa yllättäen, eikä suurimmalla osalla heistä ole ollut aiempia kokemuksia samanlaisesta tilanteesta. Yhdellä sosiaalityöntekijällä tosin oli kokemusta useammasta laittomasta uhkauksesta työuran aikana. Haastatteluissa nousi myös esille, että työntekijät olivat reagoineet saatuun uhkaukseen hyvinkin yksilöllisellä tavalla, se mikä toiselle oli ollut raskasta, ei taas toisen haastateltavan kohdalla näyttäytynyt välttämättä samoin. Jokaisessa haastattelussa mainittiin, että työyhteisö reagoi myös melko voimakkaasti laittomaan uhkaukseen, vaikka uhkaus oli kohdistunut yhteen työntekijään. Jokaisessa työpaikassa ryhdyttiin jonkinasteisiin tukitoimiin.

## **5.2 Uhkauksen jälkeisen oikeusprosessin eteneminen**

Haastateltavien kohdalla korostui erityisesti se, ettei kellekään ollut kokemusta tai aikaisempaa tietoa siitä, kuinka oikeusprosessi laittoman uhkauksen jälkeisessä tilanteessa toimii. Myöskään työyhteisössä ei ole ollut ketään, jolta asiaa olisi voinut tiedustella, eikä työnantaja osallistunut uhkauksen alkuvaiheen läpikäymisen jälkeen oikeusprosessiin. Osan haastateltavien kohdalla uhkauksen jälkeistä tapahtumaa käytiin läpi osittain työpaikalla, muttei tuki kuitenkaan riittänyt enää oikeusprosessissa tukemiseen tai ohjeistamiseen. Rantaeskola ym. (2014) täsmentääkin, että kaikissa organisaatioissa tulisi olla valmis polku vaikeiden tilanteiden jälkipuintiin ja niiden käsittelyyn. Tässä on huomioitava toisaalta myös jokainen tapahtuma tapauskohtaisesti. Tilanteen purkamisen tarve riippuu tapahtuneesta ja siitä, miten työntekijä on sen yksilöllisesti kokenut. Se mikä toiselle on traumatisoivaa, ei välttämättä ole sitä kuitenkaan toiselle. (Rantaeskola ym. 2014, 166.)

Tapahtuneiden laittomien uhkauksien jälkeen työnantajan toimesta annettu tuki on näyttäytynyt vaihtelevana, kun asiaa on lähdetty selvittämään tai viemään eteenpäin. Jokaisessa haastattelussa nostettiin esille, että työpaikalla on kuitenkin järjestetty uhkauksen jälkeen

jonkinlainen mahdollisuus purkaa tapahtumaa niin yksilötasolla kuin työyhteisönä. Heille on myös tarjottu mahdollisuutta käyttää työpsykologia. Yksi haastateltavista oli myös käynyt päivystyksessä tapahtuneen jälkeen.

*”Ohjaaja lähti viemään minua päivystykseen, sitten siellä [työpaikalla] oli sel-lainen debriefing tilaisuus. Sit yritettiin purkaa asiakkaan ja työyhteisön kanssa, mielestäni ne ei menneet oikein putkeen. Sit kun istuttiin asiakkaan kanssa alas miettimään, että mitä tässä oikein kävi, niin joku oli antanut hänelle kahvikupin ja minä vain näin mielessäni, miten se kahvimuki lentää mi-nua päähän. Hänen kanssaan oli vaikea istua vierekkäin, kun hänellä oli jotain millä heittää minua. Olisivat antaneet edes pahvimukin.”*

Aineisto-otteessa tulee esiin, kuinka eräällä työpaikalla järjestettiin uhkauksen jälkeen debriefing-tilaisuus, jossa käytiin tapahtunutta läpi. Tilaisuuteen osallistui myös uhkaaja, jonka mukana oloa haastateltava ei kokenut hyväksi. Haastateltava myös toi esille, että purkutilai-suus ei vastannut aivan sitä, mitä hän siltä odotti. Osittain hän toi esille myös, että tilaisuudessa käytiin läpi myös epäolennaisia asioita, eikä hän olisi ollut valmis vielä kohtaamaan uhkaajaa. Uhkauksen jälkeen voidaan puhua herkistymisestä tietynlaiselle asiakastyypille. Työntekijän näkökulmasta tietynlainen asiakas voi olla kokemuksena vaikea tai ärsyttävä, vaikka ulkopuolisten kokemus asiakkaasta voi olla hyvinkin toisenlainen. Vuorovaikutus on subjektiivinen prosessi, jossa ihmiset havainnoivat monella aisteillaan tapahtumaa. (Ranta-eskola ym. 2014, 10.)

*”Meillähän oli sitten työnantaja järjestämä purkutilanne ja ne työntekijät jotka oli siellä sairaalassa käyneet oli mukana siinä purkutilanteessa ja ne se työpari joka oli minun kanssa siinä tilanteessa niin meillä oli etänä sellanen purkutilanne jossa käytiin sit läpi se. Oli mahdollisuus myös työpsykologiin, mutta ei ollut kellekään tarvetta.”*

Myös toinen haastateltava kertoi, että työpaikalla järjestettiin vastaavanlainen tilaisuus, jossa hän ja työkaverit saivat käydä läpi tapahtunutta. Heille tarjottiin mahdollisuutta myös työpsykologikäynteihin. Erityisesti toimiston käytännön turvallisuusasiat korostuivat, kuten valvontakameroiden puute tai se, että halutessaan asiakas olisi helpostikin päässyt sisälle rikkomalla ikkunan. Toisaalta tapahtuman läpikäyminen työyhteisössä tai esihenkilön kanssa keskustelu on kuitenkin tuonut haastateltaville selvyyttä siihen, ettei uhkaus voi jäädä sellaisenaan käsittelemättä.

Haastateltavat korostivat erityisesti toimintaohjeiden tärkeyttä oikeusprosessin aloittamisessa ja avun saannissa. Poliisilta saadut ohjeistukset näyttäytyivät tärkeänä osana rikosprosessin aloittamisessa ja alustavan neuvon ja tuen saamisessa kaikkien haastateltavien kohdalla. Eräessä tapauksessa haastateltava otti yhteyttä poliisiin ja sai näin käytännön toimintaohjeita. Poliisi ohjasi työntekijää tekemään rikosilmoituksen ja ohjeisti muun muassa häntä myös hakemaan turvakieltoa, jotta uhkaajan tietoon ei tule esimerkiksi henkilökohtaista osoitetta tai henkilötunnuksia tämän saadessa jälkikäteen papereista tietoja. Toinen haastateltavista kertoi myös saaneensa poliisilta alkutilanteessa tietoa rikosuhripäivystyksestä sekä muista mahdollisista tukitoimista. Hän ei kokenut näitä kuitenkaan tuolloin tarvitseensa. Poliisi vaikutti haastateltavien mukaan olevan tärkeä linkki oikeusprosessin aloittamisen yhteydessä ja ohjeisti haastateltavia heidän sitä tarvitessaan.

Rikosprosessiin kuuluu alkuvaiheessa poliisikuulustelu. Kuulustelut kaikkien haastateltavien kohdalla oli pyritty järjestämään melko nopealla aikataululla. Osalla poliisikuulustelu tapahtui paikan päällä ja osalla etänä puhelimen välityksellä. Ajallisesti viimeisimmän laittomasta uhkauksesta syytteen nostaneen sosiaalityöntekijän kohdalla uhkauksesta poliisikuulusteluun kului yhden haastateltavan kohdalla noin kuukausi, poliisikuulustelu tapahtui etänä, asia on mennyt nyt syyttäjälle, mutta jatkosta ei ole vielä haastatteluhetkellä ollut tietoa.

Poliisikuulustelun jälkeen syyttäjä päättää kanteen teosta uhkaajaa kohtaan. Erään haastateltavan kohdalla tuli tässä kohtaa esiin, että aiemmin yksi hänen tekemänsä rikosilmoitus ei ollut edennyt, koska syyttäjä ei nostanut kannetta uhkaajaa kohtaan. Perusteluina syyttäjällä olivat syy siitä, ettei uhkaus täyttänyt rikoslain mukaista vaatimusta. Etenkin uuden rikoslakimuutoksen myötä tapaus olisi todennäköisesti voinut edetä toisin. Esimerkkinä tästä uhkauksesta, jota syyttäjä ei vienyt eteenpäin, oli sellainen, että asiakas on tiedustellut työntekijän asuinpaikkaa ja mahdollisia lapsia, sekä kertonut saavansa osoitteen selville, sekä sen jälkeen tulevansa kahville ja pullalle työntekijän kotiin. Taustalla vaikutti myös sellaisia seikkoja, jotka olivat vaikuttaneet rikosilmoituksen tekoon ja kokemukseen kyseisen henkilön tekemästä uhkauksesta ja sen vakavuudesta.

Rikosuhripäivystyksen apuun oli tarttunut yksi haastateltavista. Hän sai oikeusprosessia varten asianajajan rikosuhripäivystyksen kautta. Kaksi haastateltavaa käytti itselleen tuttua,

muilla tavoin hankittua asianajajaa ja yksi haastateltava odotti haastattelutilanteessa vielä syyttäjän päätöstä. Hänellä ei ollut tiedossa, mistä asianajajan tarvittaessa saisi.

*”Mut siis jotenkin itse ajauduin pyytämään apua Rikusta, eli rikosuhrien järjestöstä ja sain sieltä apua, ilmaiseksi toimi asianajajana sitä kautta ja oli mukana siellä oikeudenkäynnissä.”*

Jokaista oikeudenkäyntiin edennyttä haastateltavaa yhdisti se, että oikeudenkäynti on käyty käräjäoikeuden tasolla ja uhkaajat eivät olleet kiistäneet tekoaan.

*”Hän oli siellä paikalla, minun mielestä hän myönsi ne teot, perusteliks hän sillä että oli kyl tosi sekaisin silloin. Oli paikalla ja myönsi tekonsa.”*

Oikeudenkäynnin aikana haastateltavien on ollut kohdattava uhkauksen tekijä. Kohtaaminen vaikutti ainakin kahteen haastateltavaa edelleen voimakkaasti, heistä toinen mainitsi jännittäneensä haastateltavan kohtaamista. Toinen haastateltavista kuvaili taas kokeneensa edelleen pelkoa uhkaajaa kohtaan. Haastateltava mainitsi, ettei uhkaajan kohtaaminen ollut helppoa ja hän oli pyytänyt tuomaan istuntoon sermin, jottei hänen tarvitsisi nähdä uhkaajaa.

*”Oikeusvaiheessa minulla oli edelleen pelkoa ja pyysin ettei se olisi siinä oikeudenkäynnissä ja edelleen tunsin sellasta pelkoo ja toivat sitten sellaisen sermin siihen oikeudenkäyntiin, jotta ei tarvitse nähdä sitten tätä tekijää, pelkoa ja vihaa ja ärsytystä, pettymystä.”*

Erään oikeudenkäynnin aikana myös selvisi, että uhkaaja oli myös syytettynä useamman muun henkilön uhkauksesta tai heihin kohdistamasta väkivallasta.

*”Hän [uhkaaja] oli käynyt muidenkin päälle. Kun mentiin oikeudenkäyntiin, siellä oli neljä muutakin ihmistä, ehkä yks työntekijäkin. Oli tosi erikoinen (...) Oli käynyt naapureihin ja kaduillakin, en tiedä oliko ennen vai jälkeen.”*

Kaikki haastateltavat olivat hakeneet uhkaajille rangaistusta. Ainakin kahden haastateltavan kohdalla uhkaaja sai oikeudesta ehdollisen vankeusrangaistuksen. Vain yksi haastateltavista oli hakenut uhkaajalta myös vahingonkorvauksia ja myös sai niitä oikeusprosessin päätyttyä. Saatu korvaussumma ei ollut iso, mutta haastateltava koki sen auttaneen jonkin verran taloudellisiin menetyksiin, jotka olivat sovittujen työvuorojen peruuntumisista aiheutuneet.



Tuomion saamisen jälkeen haastateltava toi esille, että uhkaajan saama tuomio oli hänelle myös toisaalta helpotus.

Rikosprosessin kestoja yksi haastateltavista ei muistanut, mutta toisen haastateltavan kohdalla prosessin loppuun saattamiseen meni noin kolme vuotta. Erään haastateltavan prosessi käräjäoikeudessa ei taas ollut näin pitkäkestoinen. Hän muistelee prosessiin menneen reilu vuosi.

*”Niin me tehtiin se rikosilmoitus johtajan kanssa ja tarjosi työterveydestä psykologikäyntiä, vaikka olin siellä jo lopettanut. Rikosprosessi siinäkin kesti tosi pitkään (...) kolme vuotta siinä meni.”*

Rahallisia kustannuksia kenellekään haastateltavalle ei oikeusprosesseista tullut. Matkat oikeudenkäynteihin korvattiin ja rikosuhripäivystyksestä saatu tuki yhdelle haastateltavalle oli myös ilmaista. Haastateltaville ei tullut uhkauksen saamisen yhteydessä fyysisiä vammoja. Kaksi haastateltavista toi myös esille, että he saivat käyttää oikeudenkäynteihin työaika. Yksi vastaajista myös toi esille, että koska prosessi on työtehtävien vuoksi käyty läpi, niin myös työnantajan tehtävä olisi ollut maksaa mahdolliset kulut.

Uhkauksen jälkeinen oikeusprosessi lähti haastateltavien osalta rikosilmoituksen teolla, jonka työntekijä teki joko itse tai työnantajan avustamana. Laitonta uhkausta käytiin jokaisen haastateltavan kohdalla jollain tasolla läpi työyhteisössä ja tällä on ollut myös vaikutusta siihen, kuinka he ovat saaneet varmuutta rikosilmoituksen tekoon ja siten mahdollisen oikeusprosessin aloittamiseen. Poliisin, rikosuhripäivystyksen ja lakimiehen ohjeistukset ja tuki korostuivat haastateltavien esiin tuomana tietolähteenä. Työnantaja ei tähän vaiheeseen enää osallistunut, eikä myöskään oikeusprosessin muihin vaiheisiin. Haastateltavat kokivat pääosin olevansa melko yksin mukana prosessissa ja asia oli niin sanotusti irrallinen työstä. Oikeusprosessin kesto vaihteli haastateltavien kohdalla hieman.

### **5.3 Kokemus työnantajalta saadusta tuesta**

Kokemus ulkopuolisesta tuen tarpeesta vaihteli haastateltavien kesken, vaikka yhtenäistä haastateltaville oli se, että työnantajan tarjoamaa tukea oli vähän tarjolla. Edellisessä luvussa on mainittu haastateltavien saaneen erityisesti tukea ja käytännön neuvoja poliisilta ja

rikosuhripäivystyksestä. Koska laitton uhkaus on saatu kuitenkin työtehtävää suorittaessa, koen tärkeäksi tuoda esille kokemuksellisuuden saadusta tuesta erityisesti työnantajan taholta. Osa haastateltavista kuvaili pystyneensä puhumaan uhkauksesta ja käymään tilannetta läpi etenkin työtovereiden kanssa. Työorganisaation muiden tahojen tarjoama tuki taas koettiin jääneen vähäiseksi. Esihenkilön tukea ei ole ollut itse oikeusprosessin aikana, vaan nimenomaan prosessin aloittamisen miettimisessä.

Uhkauksen jälkeen haastateltavat toivat esiin, että kaikissa työyhteisöissä jollain tasolla uhkauksen jälkeisessä alkuvaiheessa käytiin läpi tapahtunutta. Tässä kohtaa myös työnantajan tuki näyttäytyi selkeänä.

*”Mietittiin eri kantilta, että onko tää hyvä vai huono juttu, kun se päätös oli tehty niin tein sen ja hoidin sen prosessin yksin loppuun sen asianajajan kanssa tosin. Ei sen enempää tullut [tukea]. Ja se että sain käyttää sen käräjäoikeuden päivän työaikana (...) silloin kun se päätös oli tehty, niin en kauheesti siitä enää edes työyhteisössä puhunut. Tuomion osalta saatoinkin ehkä mainita (...) vaikka se prosessi oli itsessään sellainen, jonka vein yksin läpi, et siinä vaiheessa kun menin poliisille tai pyysin asianajajaa minulle tähän tueksi niin ne prosessit oon tehnyt yksin, oon käynyt kuulusteluissa yksin, käräjäoikeudessa yksin...”*

Edellä nostamani haastateltava sai rikosilmoituksen tekoon tukea työpaikalta siten, että hän sai varmistuksen keskustelun kautta rikosilmoituksen tekoon. Hän sai myös normaalin palkan siltä ajalta, kun istui käräjäoikeudessa. Työnantaja oli tietoinen käytävästä prosessista, ja hänen kanssaan oli alkutilanteessa keskusteltu siitä, kuinka kannattaa toimia, vaikkei tämä muuten prosessiin osallistunut myöhemmässä vaiheessa.

Toinen haastateltava taas toi esille täysin toisenlaisen kokemuksen saamastaan tuesta. Hän koki, ettei esihenkilöltä tullut lähes minkäänlaista tukea. Tapahtunutta hän oli käynyt läpi työkaverinsa kanssa, joka uhkauksen tapahduttua on myös varmistanut, että työntekijä on turvassa ja päässyt kotiin asti. Muuten sosiaalityöntekijä koki, ettei työnantajalta tullut tarvittavaa tukea tai ohjeistusta. Hän on tehnyt myös tapahtuneesta työpaikan organisaatiolle Hai-pro-turvallisuusilmoituksen, mutta kertoo, ettei se johtanut mihinkään., eikä sitä ole edes käsitelty hänen tietämyksensä mukaan työnantajan taholta.

*”Mutta työpaikan puolelta ei tullut niinku mitään ohjeistusta, olikohan Haipro tehty silloin aikoinaan, mutta siitä ei ole mitään poikunut siitä Haiprosta.”*

Meltti ja Kara (2009) mainitsevat esimerkkinä Martin Smithin ja Jean Nurstenin (1998) tutkimuksen, jossa on todettu, että traumaattisista tilanteista selviämässä paras apu on usein kollegiaalinen tuki. Muiden ihmisten vähättelevä suhtautuminen taas on koettu suurimpana esteenä toipumisen ja selviytymiseen prosessin käsittelyssä (Meltti & Kara 2009, 29). Haastateltavat varsinaisesti eivät tuoneet esille muiden osalta vähättelevää suhtautumista, mutta työnantajan reagoimattomuus tällaisessa tilanteessa voidaan tulkita esteenä esimerkiksi selviytymiseen prosessin käsittelyssä.

Kotimaisissa ja kansainvälisissä tutkimuksissa on todettu, että työpaikoilla havaitaan yleisesti reagoimattomuutta uhkauksen tai väkivaltaisen asiakkaan kohtaamisen jälkeen. Esimerkiksi Zelnick ym. (2013) mainitsevat, että eräässä tutkimuksessa nousi poikkeuksellisesti vain yksi työorganisaatio, jossa väkivaltaisen tai uhkaavan tapauksen jälkeen tehdään aina yksityiskohtainen tapausraportti työntekijän osalta. Siinä on kuvailtu tapahtuma, tapahtumapaikka ja osalliset. Esihenkilö on käynyt läpi raportin ja työntekijän kanssa on laadittu myös turvallisuussuunnitelma, joka kirjataan tapaturmaraporttiin. Joissakin tapauksissa työntekijän, esihenkilön ja muun henkilöstön kanssa järjestetään tiedotustilaisuus vaikutusten arvioimiseksi ja tueksi. Raportti toimitetaan eteenpäin tarkastettavaksi ja kirjataan työturvallisuustietokantaan. (Zelnick ym. 2013, 82.)

Laittoman uhkauksen kohteeksi joutuminen on jollain tasolla verrattavissa myös vainoon. Haastateltavien kertomasta tulee esille, ettei työpaikoilla oikeastaan ole kovinkaan tehokasta ohjeistusta uhkausten varalle. Oinonen (2017) mainitsee, ettei Suomessa ole tällä hetkellä ammattilaisille ja heidän läheisilleen erityisiä sosiaali- ja terveydenhuollon hoito- tai auttamisjärjestelmiä, mikäli ammattilainen on joutunut vainon kohteeksi. Vasta kun ilmiö aletaan nähdä uudella tapaa ja sen vakavuus sekä vahingollisuus ymmärretään laajemmin, siihen aletaan todennäköisimmin puuttua. Puuttumisen keinoja ovat ammatilliset, oikeudelliset ja yhteiskunnalliset tahot. Valtakunnan tasolla tulee kehittää systemaattiseksi toiminnaksi vainon tunnistaminen sekä riskienarviointi, kun kyseessä on lastensuojelun työntekijät sekä asiakkaat. Myös läheisten ja verkoston kartoittaminen on edellytyksenä ammattilaisten kokonaisvaltaiselle tukemiselle. Työnantajalla tulee olla kokonaisvastuu työntekijän tukemisessa eikä työntekijöitä saa jättää omien selviytymiskeinojensa varaan. Vainoamistilanteissa tulee

auttamisessa keskittyä koko työntekijän verkoston hoitamiseen, eikä tukea pelkästään työntekijää. (Oinonen 2017, 54.)

Tukea tarjoavan työkuulttuurin puuttuminen ei johda ainoastaan aliraportointiin ja estä alaa kehittämästä yhtenäistä strategiaa, vaan se voi myös vaikuttaa haitallisesti palvelun tai organisaation toimivuuteen. Väkivaltaa tapahtuu tietyissä yhteyksissä ja tietyistä syistä. Vaikka jotkut asiakkaat osoittavat väkivaltaisen käyttäytymisen muotoja, on väkivallan hallinta ja ennaltaehkäisy kuitenkin nähtävä olennaisina osatekijöinä. (Brockmann 2002, 34.) Tutkimuksissa on myös vain vähän näyttöä siitä, että esimerkiksi sosiaalialan työntekijät pyrkisivät asettamaan rajoja palvelun käyttäjille, jos nämä ovat tuoneet esille aiemmin väkivaltaa tai pelottavaa ja uhkaavaa käytöstä. (Littlechild 2005, 398).

Osa haastateltavista toi esille, että edelleenkin työnantaja ei tarjoa heidän näkemyksensä mukaan tarpeeksi tukea työntekijöihin kohdistuvissa uhkaustilanteissa. Työnantajan roolista haastateltavat mainitsivat muun muassa, että tuki oli melko vähänlaista, osassa tapauksista jopa olematonta. Eräs haastateltavista oli yllätynyt siitä, kuinka vähän sai esihenkilön ohjausta, tukea enemmän hän olisi juuri prosessissa kaivannut ohjausta siitä, mitä on edessä. Myös kaksi haastateltavaa kertoo yllättyneensä uhkauksen jälkeisestä prosessista siitä, etteivät he olleet ajatelleet vievänsä itse asiaa loppuun asti, ja siitä ettei työnantajalla ollut mitään intressiä viedä asiaa eteenpäin.

*”...että kyllä työnantajan täytyisi olla enemmän siinä tukena ja mukana, ja joskus ne on niin häilyviä asioita, että onko uhkailua vai ei, eikä se välttämättä ole edes yksilön ajateltavissa.”*

*”No jos jotain käy, niin heti ollaan siinä tukena ja varmistetaan että työntekijä pääsee ylipäänsä kotiin asti ja soitetaan perään, että on sellasta välittämistä. Koulutuksessakin ohjeistettiin, jos jotain käy niin pitäisi soittaa perään ja varmistaa että kaikki on kunnossa ja tarjota aktiivisesti tukea, tehdä yhdessä rikosilmoitukset ja olla siinä tukena, kun se on kuitenkin tullut työntekemisen tilanteessa, niin ei se voi olla yksilön vastuulla.”*

Toisaalta taas yhdellä haastateltavalla oli myös näkemys, ettei hän välttämättä tarvitsisikaan kovinkaan paljon tukea, enemmänkin hän olisi kaivannut neuvoja siitä, mitä tehdä.

*”Ja sitten tarviiko siinä sitten olla olan takana olemassa, riippuu ihan ihmisestä, en oo kokenut että tarvitsisin.”*

Uhkauksen ja prosessin aloittamisen jälkeen työntekijän osalta korostuu myös oman mielen työstäminen. Koska oikeudellinen prosessi on kuitenkin melko harvinainen kokemus osana työtä, tuo se myös suuren vastuun työntekijälle. Tällaisessa prosessissa ulkopuolisen tuen saanti olisi ensisijaisen tärkeää. Saarinen ym. (2012) mainitsee, että aiemmasta tutkimuksesta Forma ja Al (2004) ovat nostaneet esiin, että sosiaalialalla koetaan keskimäärin vähemmän stressiä ja uupumusta verrattuna muihin kunta-alan työntekijöihin. Kuitenkin tarkasteltaessa sosiaalialan sisällä olevia ammatteja, nousee sieltä erityisesti esiin sosiaalityöntekijät, joiden on havaittu kokevan hyvin yleisesti sekä stressiä että uupumusta (Saarinen ym. 2012, 403). Rantaeskola ym. (2014, 166) kuvailevat etenkin stressinhallintamenetelmien käyttöä ja tapahtuneen asian käsittelyä jälkikäteen tärkeäksi. Tähän voi hyödyntää esimerkiksi itsehoitoa ja organisaatiossa olevia valmiita käytänteitä.

Spencer ja Munch (2003) ovat tarkastelleet artikkelissaan työhön liittyviä, asiakkaiden tekemiä uhkauksia ja sosiaalityöntekijöihin kohdistettua muunlaistakin väkivaltaa liittyen mielenterveydellisistä häiriöistä sairastaviin potilaisiin. He korostavat esihenkilöiden ja johtajien roolia sekä ongelmien ehkäisyyn että tapausten jälkeisten toimintatapojen ja menettelyjen kehittämistä. Tämä takaisi turvallisuustietoisuuden, koulutuksen ja psykologisen tuen organisaation sisällä traumaakoekeneille työntekijöille. He suosittelevat interventioita makrotasolla ja sitä, että sosiaalityön koulutuksessa käsiteltäisiin jo ennakkollisesti työssä mahdollisesti kohdattavia haasteita. (Spencer & Munch, 2003, 532–544.) Tutkijat Padyab ja Ghazinour (2015) suosittelevat taas erityisesti toimenpiteitä luottamuksen ja tukirakenteiden rakentamiseksi organisaatioissa.

Käyn seuraavaksi läpi tilannetta, jossa opiskelija kohtasi laittoman uhkauksen opintoihin liittyvällä käytännönopetusjaksolla. Jonkin verran tilanteen purkamiseen hän sai tukea silloisesta työssäoppimispaikastaan. Sosiaalialan ja sosiaalityön opintoihin kuuluu useita käytännönopetus jaksoja, jotka myös pohjustavat tulevaa uraa ja rakenteilla olevaa ammattidentiteettiä. Opintojen vaiheessa olisi myös tärkeää tuoda esille uhkauksen mahdollisuus ja muita väkivaltatilanteiden riskejä niin käytännön työssä, kuin työssäoppimisjaksoilla. Haastateltavan kertomuksesta tulee esille, että tuki on jäänyt hyvin pintapuoliseksi alkuvaiheen käsittelyn ja rikosilmoituksen teon jälkeen.

*”Siihen [rikosilmoituksen tekeminen] sain tukea, en muista sanoiks he että se kannattaa tehdä. Oliko joku talonjohtaja tai joku tämmönen esihenkilö teki sen minun kanssa, en muista tuliks se heiltä se aloite vai ajattelinko itse, ehkä itekin ajattelin että tälläsessä tilanteessa sellanen tulisi tehdä.”*

*”Sieltä rikun kautta [sai ohjausta oikeusprosessiin], että se oli onni, että sieltä järjestyi, en muualta olis varmaan [tukea] saanut. Se oli onni, että oltiin mukana siinä rikosjutun tekemisessä, mutta se debriefing oli epäonnistunut, siellä työpaikalla.”*

Haastateltava kertoi myös ottaneensa yhteyttä silloiseen oppilaitokseensa saamatta asiaan tukea. Sekä oppilaitoksen, että käytännönopetuspaikan ratkaisu uhkauksen jälkeen oli keskeyttää käytännönopetusjakso kyseisessä paikassa, vaikka hän itse oli ollut eri mieltä jatkosta. Myös käytännönopetuspaikalle sovitut työvuorot peruttiin työnantajan toimesta, joka haastateltavan kohdalla myös johti rahalliseen menetykseen.

*”Kouluun ilmoitin, että näin on käynyt, en muistaakseni saanut [tukea], ne vaan ihmetteli, kun tulin seminaariin, ja ihmetteli miten tulin paikalle kun sinulle on tommonen juttu käynyt.”*

Koska työnantajan antama tuki ja ohjaus on yleisesti koettu heikkona ja riittämättömänä, on se myös johtanut jonkinasteisiin menettelyvirheisiin myös itse työssä. Yhden haastateltavan kohdalla tulee esille, että rikosilmoituksen tehtyään hän olisi ollut jäävi jatkamaan lapsen vastuusosiaalityöntekijänä, kun oikeuskanne on nostettu. Hän toi esille, ettei työnantaja antanut asianmukaisia ohjeita. Kyseinen asia on vaikuttanut käytännössä siihen, että lapsen osalta on huostaanottohakemus jouduttu vetämään pois hallinto-oikeudesta.

*”Vaihduin siinä työntekijänä muutaman kuukauden jälkeen, en ollut tietoinen, että minunhan olis pitänyt vaihtua siinä työntekijänä. Kukaan ei tätä minulle sanonut, enkä itsekään älynnyt, että minun olis pitänyt jäävätä itseni pois siitä. Ja jatkoin siinä työntekijänä ja sitten siinä tuli huostaanotto ja huostaanottohakemuksenkin tein. Esimies oli mukana prosessissa, ei vielä siinäkään vaiheessa tullut keltään, että sinä et saa tätä hakemusta tehdä koska oot tehnyt rikosilmoituksen (...) Sit se uus työntekijä sanoi että tää huostaanottohakemus on vedetty pois oikeudesta, koska minä olen jäävinä tehnyt sen tai ollut mukana, että siitä olis saattanut tulla iso riita oikeudessa.”*

Kukaan haastateltavista ei ollut oikeusprosessin aikana ammattiliittoihin yhteydessä. Myöskään työsuojelun osuus ei noussut haastattelussa esille edes kysyttäessä siitä erikseen. Myös

Haipro-turvallisuusilmoituksen teosta ei haastateltavien kertoman mukaan ollut hyötyä ja sen käsittely työnantajan toimesta jäi kysymysmerkiksi.

Kaikkiaan työntajan antama ja tarjoama tuki koettiin riittämättömänä. Haastatteluista tulee ilmi, että osa olisi kaivannut sekä tukea -että ohjausta. Osalle taas olisi riittänyt pelkkä ohjaus ja neuvonta siitä, mitä oikeusprossin aloittaminen käytännön tasolla olisi. Haastateltavat kokivat hyvin yksilöllisesti esihenkilön ja muun työorganisaation roolit ja tuen. Esihenkilön kohdalla korostui tavoitettavuus ja keskustelut esimerkiksi siitä, kuinka työntekijä on uhkauksen kokenut. Tavoitettavuuden osalta korostui yhden haastateltavan mukaan negatiivisena esimerkiksi esihenkilön runsas etätöiden teko. Muun työorganisaation osalta esiin tulivat mainittuina muun muassa turvallisuustiimi, johon otettiin yhteyttä tila-asioiden turvallisuuden näkökulmasta. Myös työnantajan järjestettävään työterveyshuoltoon kuuluvat työpsykologin palvelut mainittiin useasti. Työturvallisuusilmoitus Haipron koettiin olleen haastateltavan suhteen turha, eikä sillä vaikuttanut olevan jatkotoimenpiteiden kannalta merkitystä. Kysymyksiä heräsi esimerkiksi opiskelijan kokemuksen kautta siitä, kuinka oppilaitosten tulisi reagoida tällaisissa tilanteissa ja mikä on myös käytännönopetuspaikan vastuuta. Olen nostanut esille myös tuettomuuden seuraukset haastateltavan käytännönesimerkin kautta, jossa sosiaalityöntekijän jääviyttä rikosilmoituksen teon jälkeen ei ole tehty. Tilanne osaltaan näyttäytyy myös työpaikan reagoimattomuutena ja ymmärtämättömyytenä siitä, kuinka uhkauksen saamisen jälkeen tulisi toimia.

#### **5.4 Sosiaalityöntekijöiden kokemus prosessin päätyttyä**

Laittoman uhkauksen jälkeisestä oikeus- ja käsittelyprosessista haastateltaville nousi esille haastavimmaksi asiaksi oman edun ajaminen ja avun pyytäminen. Yksi haastateltavista toi esille joutuneensa taistelemaan etunsa toteutumisen puolesta. Prosessin läpikäyminen on myös vaikuttanut haastateltaviin sosiaalityöntekijöihin moninaisesti ja kokemus ainakin osan kohdalla edelleen vaikuttaa työhön ja asiakkaiden kohtaamiseen. Työn mahdollisiin uhkiin herkistyminen korostui joidenkin haastateltavien kohdalla. Osa haastateltavista taas mainitsi, ettei koe oikeusprosessin vaikuttaneen työhön sen enempää kuin aikaisemmin, koska työhön on aina muutenkin kuulunut tietynlainen varovaisuus ja tilanteisiin ennalta varautuminen. Alla oleva lainaus haastateltavalta tuo esille, kuinka koettu uhkaus voi vaikuttaa työhön käytännöntasolla vielä myöhemmässäkin vaiheessa.

*”No minä otan ton jälkeen kaikki uhka- ja vaaratilanne koulutukset vakavasti ja huomasin että minua ärsyttää jos joku työyhteisössä käyttäytyy siten ettei tässä oo mitään uhkaa tai en ota hälytysnappia. Yritän aina sanoa ette ikinä tiedä mitä tapahtuu tai olla liian varuillaan. Että kyllä sen on vaikuttanut, yritän turvata selustaa. Oon ehkä vähän liiankin herkästi reagoinut tilanteisiin ja kyllähän ne jossain kohtaa laukaisi että tuli mieleen ja sit niinku olin lastensuojelussa tekemässä kiireellistä tilanteessa, ja pohdin, että onko tilanteessa väkivallan uhkaa ja olin soittamassa poliiseja, vaikei siinä tilanteessa ollut oikeasti väkivallan uhkaa. Menee yli se varovaisuus, otin vartijoita ehkä herkemmin, kun olin aikuissosiaalityössä, jos hetkeäkään epäilin (...) Vuosien mittaan on se ehkä vähän helpottanut, päihtyneet asiakkaat saattaa tuoda mieleen, mutta eihän me aikuissosiaalityössä oteta edes vastaan jos on päihtynyt, et on helppo rajata.”*

Kun työskennellään traumaattisten tapahtumien parissa, voi työ näyttäytyä monella eri tavalla työntekijöiden elämässä. Se voi näyttäytyä muun muassa haavoittumisen tunteen lisääntymisenä, liiallisena varovaisuutena tai hätäilyinä. Ääritapauksessa se voi vaikuttaa työntekijöiden elämäntilanteeseen ja suhtautumiseen muihin ihmisiin. (Meltti & Kara 2009, 29.) Haastateltavien kesken kokemus työhön suhtautumisesta myös vaihteli. Osa toi esille, ettei uhkaus ole suuremmin heihin vaikuttanut. Eräs haastateltavista toi esille muun muassa sen, että hän kokee oppineensa myös prosessista sen, mitä kannattaa tehdä ja kuinka se voi työhön vaikuttaa käytännön tasolla.

*”Ei ole sillain työhön [uhkaus ja oikeusprosessi] vaikuttanut, mutta tiedän tästä että mitä tehdä ja mitä ei kannata tehdä, esim. jos tää että jos saat tapouhkauksen, olet jäävi etkä voi jatkaa sen asiakkaan kanssa. Voi tuottaa vaikeuksia, että kenelle sitten sen asiakkaan siirrän kun sossujakin on rajallinen määrä. Mutta nyt tiedän miten prosessi menee. Mutta asiakkaisiin suhtautumiseen ei ole vaikuttanut. Olen aikaisemminkin ollut varovainen.”*

Haastatteluissa nousi erityisesti esiin myös harmitus asiakkaiden puolesta. Sosiaalityöntekijät kokivat myös uhkaajaa kohtaan jonkinlaista myötätuntoa, etenkin tilanteissa, joissa uhkaaja oli heille tutumpi henkilö. Sosiaalityölle ominaista on auttamistyön luonne ja halu ajatella asiakkaan parasta. Esimerkiksi Kyösti Raunio (2009) tuo esille, että ammatinharjoittamistyöryhmän määritelmässä todetaan sosiaalityön ensisijainen tehtävä olevan vaikeassa tilanteessa olevien henkilöiden ja perheiden auttamisessa ja heidän tilanteidensa edistämisessä. Myös hyvinvoinnin ylläpito ja vahvistaminen voidaan lukea sosiaalityön ennaltaehkäisevänä työnkuvana. (Raunio 2009, 61.) Voidaan päätellä, että sosiaalityöntekijän tehtävä on aina ajaa asiakkaidensa etua, vaikka usein työskennelläänkin vaikeiden asioiden parissa. Tämä tulee esille esimerkiksi eräessä haastattelussa:



*”Harmitti aivan hirveästi, koska aina siinä on niin paljon kaikkea pelissä, koska tämmöstä lastensuojelutyötä tehdään niin harmitti se aivan hirveästi, yritin puhua sitä asiakasta siitä pois ja jotenkin laimentaa sen asiaa, olisi edes kollegalle sanonut että tää oli nyt ylilyönti, tilanne oli se että hänen elämänsä oli luisumassa tosi hankalille urille (...) Ja sit seuraavassa tuli tää tappouhkaus ja se harmitti ja se että tiesin että se jää hänen rekisteriinsä tää asia ja se on semmonen asia, että me jaetaan se sama tunne, että häntäkin harmittaa se asia. Ja tavallaan pettymys, tietysti se että minua harmitti että oltiin siinä tilanteessa hänen kanssaan.”*

Sosiaalityöntekijöiden yhteys uhkaajaan ei aina katkennut. Osa haastateltavista oli ollut vielä jälkikäteen yhteyksissä uhkaajaan tai kuullut kiertotietä pitkin heidän kuulumisiaan ja mietteitä itse rikossyytteen nostamisesta. Enimmäkseen heille oli kerrottu, ettei vastapuoli suhtautunut heihin myöhemmässäkään vaiheessa vihamielisesti, sen sijaan uhkauksen tehneet asiakkaat olivat olleet asiallisia ja antaneet viestiä katumuksesta. Kaikki uhkaajat olivat myös myöntäneet osallisuutensa ja tekonsa, eivätkä kiistäneet tapahtunutta.

*”Se on semmonen asia, hän [asiakas] on palannut siihen myöhemminkin, että se on ollut hänelle harmillinen asia, siis tavallaan hän on tarkoittanut sitä asiaa, varmaankin niinä päivinä kun hän sen uhkauksen on sanonut, mutta muutaman kuukauden päästä, siitä meni ehkä kaksi kuukautta, niin me ollaan keskusteltu, ollaan jatkettu yhteistyötä hänen kanssaan sillä tavalla että me ollaan pystytty jutella ihan kaikista asioista, eli hän ei ole jäänyt kantamaan asiasta kaunaa minua vastaan enkä minä ole häntä pelännyt sen jälkeen. Hän on siitä sanonut monesti eri yhteyksissä, minkä olen kuullut muuta kautta, että se on sellainen asia joka häntä harmittaa, että hän teki tai sanoi ja antoi tän uhkauksen, koska hän sai siitä sitten ehdollisen tuomion (...) Se ei vaikuttanut negatiivisesti sellaisena meidän väleihin, että minä olisin katkaissut yhteistyön hänen kanssaan, vaan se oli se raja jota hän ei saa ylittää, minua ei saa uhata.”*

Jokainen haastatteluun osallistunut sosiaalityöntekijä pitää oikeusprosessin läpikäymistä yhteiskunnalliseltakin kannalta hyödyllisenä, jopa velvollisuutena. Oikeusprosessin hyödyllisyys ja tärkeys näyttäytyi haastateltavien keskuudessa erityisesti siinä, että jokaisen sosiaalialan työntekijän tulee puuttua epäkohtiin, jotta työoloja saataisiin turvallisemmaksi ja mielekkäämmiksi. Myös asiakkaille välittyy viesti siitä, ettei uhkaus ole sovelias keino saada haluamaansa.

*”Ainakin kannustan sen läpikäymään, että niin kuuluu yhteiskunnan prosessien mukaan toimia. Kun tapahtuu rikos, tulisi se viedä eteenpäin, eikä mitenkään suojella asiakasta tai sellaista ajatuksia ei saisi tulla mieleen, koska se*

*ei tee sitten hyvää kellekään, jos asiaa ei vie eteenpäin tai jos ei itse siihen kykene niin kysyy esimieheltä tai kollegalta apua prosessin eteenpäin viemiseen (...) On tärkeää, että käytännöt työpaikalla olisi mietittynä turvallisuuden näkökulmasta, ihan pienetkin asiat (...) Korostunut ton jälkeen miten tärkeitä kaikki varotoimenpiteet ovat, liika varovaisuus ei ole pahasta.”*

*”Se ei sais olla tällöinen rikosilmoituksen tekeminen työntekijän halusta tai toiveesta, vaan sen pitäis jos tulee työntekijän takia, niin se olis työnantajan velvoitettava tekemään se rikosilmoitus, lähes pakotettais, koska sitten tulis esiin nämä sosiaalityön uhat ja seuraukset selkeesti, ettei olis että haluaako työntekijät vai ei vaan se ois tehtävä, ihan niinku Haipro, mutta se usein jää tekemättä.”*

*”No olen semmonen aika mustavalkonen tyyppi, et jos tekee tällöistä, niin se on aika suoraan seuraus että rikosilmoitus tehdään, että en mieli sitä että onko tää nyt semmonen hankala vai vaikee juttu asiakkaalle, mutta jos hän tekee rikoksen niin teen rikosilmoituksen. Ihan sama, olen asiakkaille sanonut, että minun tehtävä ei oo piilottaa niitä rikoksia, vaan teen sitten rikosilmoituksen, on kyse sitten alaikäisestä tai kehitysvammaisesta.”*

Eräissä haastattelussa tuotiin esille myös kuinka tärkeää on saada tilastoja ja tuoda esille tapahtuneet uhkaustilanteet. Näillä on jatkonkin kannalta vaikutusta, kun arvioidaan turvallisuutta ja sosiaalialan näkyvyyttä yhteiskunnallisellakin tasolla.

*”Kyllä sanoisin, että ehdottomasti kannattaa tehdä rikosilmoitus, ihan ehdottomasti, että ne tulee ihan esille virallisesti esille nää tilanteet ja että tulee viesti niille asiakkaille. Se vaikuttaa ihan tähän sosiaalityön kaikenlaiseen turvallisuuteen, arvostukseen ja näkyvyyteen, kyllähän lääkärit ja muutkin viranomaiset kokee uhkauksia, mutta ei yleensä asiaa jätä siihen.”*

Osa vastaajista toi toisaalta myös esille tietämystään siitä, että he tuntevat tapauksia, joissa työnantaja ei nykyiselläkään tarjoa tukea vastaavassa uhkauksen jälkeisessä oikeusprosessissa. Kaikki haastateltavat toivat kysyttäessä esille, etteivät he olleet kuulleet lokakuussa 2021 voimaan tulleesta rikoslainmuutoksesta koskien sitä, että laitton uhkaus on muuttunut virallisen syytteen alaiseksi rikokseksi, kun uhkaus kohdistetaan viranomaiseen. Jokainen haastateltava mainitsi kuitenkin lakimuutoksen olevan hyvä ja tervetullut muutos.

Kaikki haastateltavat sosiaalityöntekijät mainitsivat haastattelujen yhteydessä olevansa valmiita käymään rikosoikeudellisen prosessin tarvittaessa uudelleen läpi.

*”Kyllä herkästi tekisin rikosilmoituksen ja aloittaisin tämän prosessin. Joskus juttelin esihenkilön kanssa, että se kaikki pitäisi sada näkyväksi, jos työssä koettu uhka ja se pitää saada näkyväksi ja tilastoida, jotta saadaan resurssit ja muut kuntoon ja vartiointi ja muut varotoimet et niistä ei niinku lipsuta. Et tuollakin paikassa missä tapahtui ei ollut vartijoita, oli liian heppoista paikalle, jossa koko ajan sattui ja tapahtui.”*

Kolme haastateltavista toi esiin hyvin samalla tavoin sen, että heillä on täysi nollatoleranssi uhkailuun. He kaikki käyttivät sanaa ”nollatoleranssi”. Yksi haastateltava täydensi asiaa siten, että myös asiakkaille kuuluu oikeus olla heille vihainen ja tuoda esiin tunteita. Raja on kuitenkin oltava myös sille, miten negatiiviset tunteet kohdistetaan työntekijään. Painostusta esimerkiksi työntekijätahon tekemään päätökseen ei saa tapahtua.

*”Ajattelin, että jos tällaisen tiukan rajan asettaa työyhteisönä, tässä menee raja, minun perhettäni ei uhata tappaa, jos me pidetään työyhteisönä se raja siinä niin ollaan kaikki paremmassa turvassa, mutta jos joku lipsuu siitä rajasta ja jättää tämän asian hoitamatta loppuun asti, niin tulee tavallaan sellainen kokemus että me voidaan itseasiassa tehdä ihan mitä vaan, tavallaan se on meidän kaikkien vastuulla asettaa se raja johonkin ja pitää siitä kiinni. Ajattelen että se on enemmänkin työnantajan etu katsoa, että meillä on edelleenkin työntekemisen mahdollisuudet”*

Haastateltavat kuvailivat myös tilannetta, jossa heidän mukaansa menee uhkauksen osalta puuttumisen ja asian eteenpäin viemisen raja. Tämä menee silloin, kun työntekijä kuulee, että häntä tai perhettä uhataan henkilökohtaisesti liittyen henkeen tai terveyteen. Toisaalta haastatteluissa tulee esille myös se, että tilanne on toisenlainen, jos vaikkapa työyhteisöä yleisesti uhataan, uhkauksen henkilökohtaisuus korostuu vakavammalla taholla, kun se kohdistetaan työntekijään yksilöllisesti.

*”Teen työni hyvin, mutta tää on se raja. Sinä saat olla eri mieltä. Sinä saat olla vihainen, mutta sinä et voi uhata minua tai käydä kimppuun.”*

*”Jos sattuu niin että asiakas on työntekijän ovella, siinäkin voi olla valtakunnallisia vaikutuksia, mieluummin laittaa sen rajan liian alas ja siihen että käytäydtyään itse läpinäkyvästi ja hyvin ja käytetään lakia oikein, odotetaan että asiakkaat kunnioittaisivat sitä rajaa, että viranomaiset hoitaisivat oman tehtävänsä.”*

Saarinen ym. (2012) mainitsee väitetyn, että sosiaaliala kuuluu sisällön puolesta jännitteisempiin auttamisammatteihin. Sosiaalialalla odotuksia asettavat asiakkaat ja organisaatiot, jotka saattavat olla keskenään myös ristiriidassa. Tämän lisäksi haasteena on laaja yleisö,

jolla saattaa olla mielipiteitä siitä, kuinka sosiaalityö puuttuu asioihin, tai päinvastoin, milloin sosiaalityö ei puutukaan asiakkaiden ongelmiin. (Saarinen ym. 2012, 403.) Työyhteisön ja yksittäisenkin sosiaalityöntekijän on hyvä miettiä omat rajansa, vaikka ympäristön painostus saattaa sosiaalialalla olla ajoittain raskastakin ja poukkoilevaa. Haastateltavat toivat esille myös työyhteisön toimintatapojen merkityksen ja työyhteisön velvollisuudet laittoman uhkauksen kohdatessaan. Jos yksi työntekijä esimerkiksi jättää laittoman uhkauksen jälkeen ilmoituksen tekemättä, on sillä selvä viesti asiakkaalle siitä, että näin voi toimia.

Brockmann (2002) mainitsee tutkimuksessaan, että esimerkiksi Iso-Britanniassa kasvava huoli väkivallan lisääntymisestä terveydenhuollon ja sosiaalihuollon aloilla on aiemmin johdantanut siellä uusiin hallitukseen aloitteisiin, kuten työväkivaltaa koskevaan nollatoleranssi-kampanjaan ja sosiaalialan henkilöstöön kohdistuvaa väkivaltaa käsittelevään kansalliseen työryhmään (Brockmann 2002, 25). Rantaeskola (2014, 4) toteaa, että ongelmia ja turvattomuutta nyky-yhteiskunnassa tuottavat erityisesti nopeassa aikataulussa tapahtuvat rakenteelliset muutokset, sekä yhteiskunnallisten normien vapautuminen. Positiivisten lopputulemien lisäksi nämä synnyttävät uusia ongelmia sekä turvattomuutta.

Haastateltavien kertomuksissa tulee esiin riskien arviointi omassa työssä ja työn mielekkyyden kokemus. Kaksi haastateltavaa on esimerkiksi vaihtanut pois lastensuojelutyöstä, koska he ovat halunneet työn, jossa on vähemmän riskejä. Yksi vaihtaneista kuvailee lastensuojelutyön olevan työ, jossa joudutaan jatkuvasti olemaan epästabiiilissa tilassa, jos yhden lapsen tai perheen asiat saadaan rauhoittumaan, on nurkan takana kuitenkin jo seuraava perhe odotamassa. Työ pitkällä tähtäimellä vaikuttaa itse työntekijöihin ja siten myös esimerkiksi ympäristöön suhtautumiseen ja sosiaalisuuteen. Eräs haastateltava myös kuvailee, että hän haluaa muun elämän olevan mahdollisimman draamatonta ja kertoo, että on saanut kaaoksesta tarpeekseen. Lastensuojelutyön hän kokee olevan jollain tasolla koukuttavaa, mutta jatkuva hätä ja kiire ei pidemmän päälle ole terveellistä niin työntekijälle, kuin esimerkiksi työntekijän läheisille, joka joutuvat elämään kuohuissa työskentelevän ihmisen kanssa. Esimerkiksi Forsman (2010) mainitsee tutkimuksessaan, että lastensuojelutyössä on paljon asioita, jotka vetävät sosiaalityöntekijöitä tekemään pidempääkin uraa lastensuojelun kentällä. Kun sosiaalityöntekijä kokee olevansa oikealla alalla, on yhtenä syynä se, että hän saa tyydytystä ihmisten parissa tehtävästä työstä. Uraa lastensuojelussa voi uhata se, että työtä on usein liikaa, se on huonosti organisoitua, työntekijä ei saa tarvittavaa tukea työssään tai työssä tarvittavat resurssit ovat liian niukat. (Forsman 2010, 150.) Hulkko ja Piispa (2009)

puolestaan tuovat esiin sen, että pelko siitä, että voi työssään joutua uhatuksi tai asiakkaan väkivallan kohteeksi, voi vaikuttaa sekä ammatin, että työpaikankin pohdintaan ja valintaan. Samaten ympärillä työskentelevät ja asiaan jollakin tapaa liittyvät työntekijät voivat kokea muihin työntekijöihin kohdistuvan uhkauksen myös uhkaavana ja pelottavana. Tällä on vaikutus näin ollen koko työpaikan ja kollegojen hyvinvointiin. (Hulkko & Piispa 2009.)

Yksi sosiaalityöntekijä nosti esille haastattelussa lastensuojelun kentän ja kysymyksen; kuka enää uskaltaa työskennellä kentällä, jossa jalustalle voi joutua myös oma perhe ja turvallisuus. Hän kuvailee, että on jo tilanteita, joissa sosiaalityöntekijä joutuu asiakastilanteissa arpomaan ja ei tee esimerkiksi asiakkaan edun mukaista päätöstä, koska työtä ei uskalleta tehdä loppuun asti. Hän pohti myös virkamiehiä suojaavaa lakia ja turvallista työskentelykenttää lastensuojelun alan vetovoimatekijänä.

*”Provosoit, jos [päättöksenteko] on yksittäisen sosiaalityöntekijän vastuulla. Rakenteissa täytyisi miettiä miten on mahdollista nykypäivän yhteiskunnassa suojella lapsia sillä tavalla, että suojelijat eivät joudu kohtuuttomiin haasteisiin, että miten lapsia voidaan suojella niin, että suojelijat ei kuole yrittäessään. Onhan palomiehilläkin niitä välineitä (...) On perheitä, joissa väkivaltaa on perheen sisällä ja se että väkivalta sieltä leviää viranomaisiin, ei ole mitenkään tavatonta.”*

Väkivalta on sosiaalisesti rakennettua. Väkivalta nähdään ja siihen vastataan eri tavalla eri yhteyksissä. Työkulttuuri voi vaikuttaa siihen, mitä pidetään väkivaltana ja mitä sosiaalialalla työskentelevä henkilöstö kokee työroolikseen (Brockmann 2002, 31). Monesta kirjallisuuskäsitteestä (esimerkiksi Littlechild 2005) nousee esiin se, ettei uhkausta koeta niin sanottuna henkilöön kohdistuvana väkivaltana, vaan enemmänkin sen mainitaan kuuluvan työhön. Osaltaan haastatteluista näyttäytyy myös toive, että uhkauksiin kiinnitettäisiin vakavasti huomiota. Jokainen haastateltava halusi tuoda haastattelun lopussa esiin, että he hyvin todennäköisesti aikoisivat käydä uudelleen läpi rikosoikeudellisen prosessin, jos heitä uhattaisiin työssä.

Littlechild (2005) kiteyttää yhden pääteeman tutkimukseensa liittyvistä tuloksista siten, että yksi uhkauksiin puuttumisen toiminnan tavoitteista olisi työntekijöiden asenteiden muutos siitä, että joitakin väkivallan muotoja ei pidetä riittävän vakavana raportoitavaksi tai että ne nähdään jollakin tapaa osana työtä. Työntekijöitä on autettava tunnistamaan tällaisia tilanteita. Tutkimuksissa on vain vähän näyttöä siitä, että esimerkiksi palveluja tarjoavat julkiset

organisaatiot pyrkivät asettamaan rajoja palveluiden käyttäjille, jotka ovat esittäneet väkivaltaa tai pelottavaa ja uhkaavaa käytöstä. (Littlechild 2005, 398.) Myös Zelnick ym. (2013) mainitsevat, että ottaen huomioon tutkimuksessa havaittujen uhkauksiin liittyvien työpaikkaväkivaltatapausten määrän ja tapausten laaja-alaiset seuraukset, jäi hän tutkijana ihmettelemään, miksi aihetta on tutkittu niin harvoin. Sosiaalityön tutkimuksessa työpaikkaväkivallan tutkimatta jättäminen voi heijastaa myös laajempaa ilmiötä sosiaalityön kyvyttömyydestä tutkia itseään. Tutkimuksessa ilmeni, että sosiaalityön tunnusmerkkinä oleva asiakaskeinen lähestymistapa voi myös estää ammatinharjoittajia tarkastelemasta työpaikkaansa. Sosiaalityöntekijät näkivät, että työturvallisuutta parantavat toimenpiteet saattavat toisaalta heikentää heidän kykyään työskennellä asiakkaiden kanssa, ja väkivalta hyväksytään usein osana työtä. (Zelnick ym. 2013, 83.) Sosiaalityön rakenteellinen heikkous voi näyttäytyä esimerkiksi tarvittavan tutkimuksen laiminlyöntinä ja uhkauksiin puuttumattomuutena.

Eräs haastateltavista nosti esimerkkinä esille tärkeän huomion siitä, että jos uhkaukset jätetään käsittelemättä tai huomioimatta, on riski, että esimerkiksi lastensuojelussa lapsen hätä voi jäädä huomaamatta. Haastateltava tuo esille myös esimerkiksi virka-apun saamisten muilta viranomaisilta ja sen, että työtä tulisi paremmin turvata, kun sille on tarve. Lastensuojelussa virka-apua voidaan esimerkiksi pyytää poliisilta silloin, kun asiakaskäyntiin liittyy mahdollinen väkivallan uhka.

Laittoman uhkauksen kokemus ja oikeudellisen prossin läpikäyminen on ollut jokaisen haastateltavan kohdalla yksilöllinen kokemus, joka on myös vaikuttanut työn kokemukseen ja siihen suhtautumiseen. Osa haastateltavista kuvailee, ettei tapahtunut ole muuttanut heidän suhtautumistaan työhön tai asiakkaiden kohtaamiseen. Osa taas kertoo olevansa entistäkin varovaisempia ja jopa huomanneen itsensä välillä ylireagoineenkin turvallisuusasioissa. Jokainen haastateltava kuvailee rikosilmoituksen teon ja oikeusprosessin läpikäymisen tärkeyden ja sen, että heillä on nollatoleranssi siihen, ettei uhkailu ole hyväksyttävää. Myös yhteiskunnallinen vastuu nostetaan esille liittyen siihen, että jokaiseen uhkaukseen tulisi jollain tasolla reagoida. Riskien arviointi ja alalla pysyminen nousee myös haastateltavien keskuudessa esille. Esimerkiksi kaksi haastattelemaani sosiaalityöntekijää on vaihtanut pois lastensuojelun sosiaalityöstä, koska kokevat sen alana liian riskialttiiksi.

## 6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tutkimuksessa esiin tulleiden haastateltavien kokemusten perusteella työssä kohdattu uhkaus on vakavasti otettava asia, johon ei ole tähän mennessä saatu tarpeeksi tukea etenkin työnantajan puolelta ja tuen saamisen kokemus on myös vaihdellut. Etenkin oikeusprossin aloittamisen jälkeen työntekijä on ollut omillaan. Toivon tämän tutkimuksen antavan pohjaa sille, miksi on tärkeää huomioida jatkossa, ettei työhön liittyvien asioiden, kuten laittoman uhkauksen jälkeisen oikeusprosessin tule olla enää yksilöoikeudellinen asia. Asialla on vahva yhteys työhyvinvoinnille, työssä jaksamiselle sekä yleisesti sosiaalityöntekijöiden alalla pysymiseen. Tutkimukseni vahvistaa Antikainen-Juntusen (2007) mainintaa siitä, että sosiaalityössä on petrattavaa etenkin piilossa oleviin rakenteisiin ja toimintakulttuuriin liittyen laittomiin uhkauksiin, joita sosiaalityöntekijät ja muutkin sosiaalialan työntekijät kohtaavat työssään. Osittain arvioin sosiaalityöntekijöiden olevan suurimmassa riskissä uhkausten suhteen sosiaalialan sisälläkin, koska sosiaalityöntekijän päätösvalta on suurempi kuin monen muun ammattikunnan. Hulkko ja Piispa (2009) mainitsevatkin, että sosiaalityössä koettu väkivalta näyttäisi liittyvän vahvasti eritoten kontrollityöhön.

Tutkimukseni tuottaa samansuuntaista tietoa aiemman kirjallisuuden kanssa (esim. Hulkko & Piispa, 2009; Juhila, 2016). Sosiaalityöntekijän virkavastuu näyttäisi haastateltavien kohdalla aiheuttavan alttiuden saada laittomia uhkauksia. Esimerkiksi Juhila (2016) mainitsee, että sosiaalityöntekijöiden asiakkaat joutuvat asettumaan liittämisen- ja kontrollitoimenpiteiden kohteeksi. Tämän kontrollon alaisuus voi vaikuttaa riskin tilanteeseen, joka voi purkautua tavalla, joka ei ole asiakkaan puolelta asiallista tai hyväksyttävää.

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli miten rikosoikeudellista prosessia läpikäyneet sosiaalityöntekijät kuvailevat kokemustaan. Sosiaalityöntekijät kokivat saadut laittomat uhkaukset vakavasti, mutta myös hyvin yksilöllisesti. Kokemuksia ei voida kuitenkaan lokeroida yksiselitteisesti. Kolme haastateltavaa oli käynyt haastatteluhetkellä läpi oikeudellisen prosessin uhkaajaa vastaan, yhdellä prosessi on vielä keskeneräinen. Tutkimuksessani tuli esille, että suurimmaksi osaksi kaikille on tarjottu mahdollisuutta purkaa laittoman uhkauksen jälkeen tilannetta työyhteisössä, mahdollisuutta työpsykologille sekä vaihtelevasti tilanteen läpikäymistä ja rikosprosessin aloittamista esihenkilön taholta. Työnantajan tarjoama tuki ja saatavuus vaihteli kuitenkin tässä vaiheessa. Käytännön rikosprossin ohjaus on tullut

poliisilta tai rikosuhripäivystyksestä, mikäli haastateltava oli tukea sieltä halunnut. Tutkimuksessa tuli ilmi, että sosiaalityöntekijät olivat antaneet uhkaajalle myös mahdollisuuden perua uhkauksensa ja pyrkineet muutenkin ennaltaehkäisemään uhkauksen saamista. Laittoman uhkauksen jälkeen tilannetta käytiin läpi sekä yksilötasolla, että työyhteisönä. Jokaisen oikeuteen asti edenneen haastateltavan oikeusprosessi oli käyty käräjäoikeuden tasolla. Osa sosiaalityöntekijöistä oli käynyt keskustelua vielä jälkikäteen uhkaajan kanssa ja lähes kaikissa haastatteluissa tuli ilmi uhkaajien osoittaneen katumusta. Jokainen haastateltava toi myös esille, että kävisi läpi tarvittaessa uudelleen oikeudellisen prosessin, koska jokaisella työntekijällä on velvollisuus puuttua alan epäkohtiin. Tätä jokainen haastateltava kuvaili ”nollatoleranssina”.

Toinen tutkimuskysymykseni käsitteli sitä, kuinka sosiaalityöntekijät ovat saaneet uhkauksen vuoksi aloittamaansa oikeusprosessiin tukea. Kokemus ulkopuolisesta tuen tarpeesta vaihteli haastateltavien kesken. Yhteistä haastateltaville oli se, että tukea oli ollut työnantajan toimesta vähän tarjolla. Haastateltavat kokivat saaneensa satunnaisesti ja vaihtelevasti tukea työnantajan taholta ja työyhteisöltään, muttei riittävästi. Yksi haastateltavista olisi kaivannut käytännön tasolla olevia neuvoja, ei niinkään erillistä tukea. Työpaikoilla ei todennäköisesti ole ollut selviä ohjeistuksia tai työntekijää tukevaa kulttuuria alkuvaihetta pidemmälle ja oikeusprosessi on jokaisen haastateltavan osalta käyty läpi yksilöoikeudellisesti, jolloin työnantajalla ei ole toisaalta ollut velvoitetakaan olla mukana. Tutkimuksessa tuli myös esille, että sosiaalialan työssäoppimisessa tulisi myös ottaa huomioon opiskelijalle annettava tuki.

Pidin mielenkiintoisena asiana tutkimustani tehdessä sitä, että lähtökohtaisesti hypoteesini, eli olettamukseni tutkimukseni alussa oli, että sosiaalityöntekijät olisivat kaivanneet tukea nimenomaan oikeusprosessista selviämiseen ja aiheen käsittelyyn. Tämä hypoteesi myös vahvistui tutkimukseni edetessä. Toinen hypoteesini oli, että rikoslain muutos syksyllä 2021 olisi jo muuttanut tilannetta työntekijän eduksi ja tarkoitukseni oli tehdä tutkimusta siitä, miksei samaan vanhaan malliin kannata palata. Tutkimukseni edetessä ja analyysivaiheessa näyttäytyi, että suurin haaste on tapahtunut siinä, ettei haastateltaville ole tarjottu kovinkaan paljon tukea ja ohjausta siitä, kuinka tulisi tilanteessa toimia ja mitä oikeusprosessissa tapahtuu. Työnantajan ja muun työorganisaation tuki oikeusprosessin edetessä on ollut olematonta alkuvaiheen käsittelyn jälkeen. Pohdin myös organisaation vastuuta ottaa jatkossa vastuuta liittyen siihen, että työnantajakin voi nostaa syytteen uhkaajaa vastaan. Myös



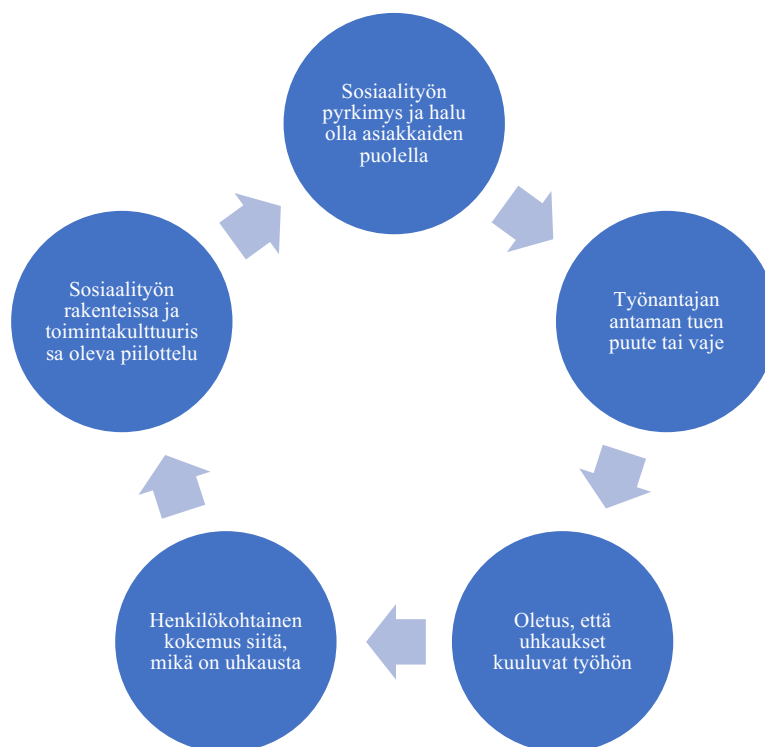
työsuojelun rakenteelliset pilarit vaihtelevat kenties eri alueittain ja organisaatioittain. Oletan, että nyt vuoden 2023 alussa voimaan tulleiden hyvinvointialueiden uudistuksen myötä ne ovat saattaneet myös jokseenkin muuttua.

Aiheesta kiinnostuin syksyllä 2021 huomattuani Talentian uutisen voimaan tulevasta rikoslainmuutoksesta. Olen aina ajatellut, että uhkaukset ja muunlaiset konfliktit ovat sosiaalityössä ammatin satunnaisia ja yllättäviäkin varjopuolia. Oma työkokemukseni sosiaalityön osalta on lastensuojelun avo- ja sijaishuollosta. Olen kertaalleen itse kokenut asiakkaan taholta epäasiallista puhetta, jonka pystyi myös tulkitsemaan piilotelluksi uhkaukseksi. Asiaa prosessoituani päädyin kuitenkin siihen, ettei kyseessä ole asiakas, joka tulisi toteuttamaan uhkaustaan ja en vienyt asiaa eteenpäin. Myöhemmin työyhteisössä, jossa työskentelen, koettiin vakavammin otettava laitton uhkaus, jossa uhkaus oli sellainen, ettei sitä voinut jättää huomioimatta. Tässä kohtaa työnantaja oli valmis ottamaan vastuun rikosilmoituksen tekemisestä, eikä uhkauksen saaneen sosiaalityöntekijän tarvinnut viedä asiaa yksin eteenpäin. Työnantajan mukaan tulemiseen liittyi myös uusi työnantajan velvollisuus järjestää uhatulle työntekijälle tarvittava apua ja tuki. Työnantajan nimeämän henkilön tulisi ensisijaisesti ottaa vastuu ilmoituksen eteenpäin viemisestä syyttäjälle. Sekä työnantajan, että yhteiskunnan on puolustettava uhkauksen saanutta työntekijää. Toisaalta myös jokaisen sosiaalityöntekijän on tärkeää miettiä missä itsellään menee raja. Jos uhkaukseen reagoimisen raja ei omaakohtaisesti ylity, on hyvä pohtia, mikä vaikutus sen nostamatta jättämisellä voi olla työyhteisön tai yhteiskunnallisen viestin kanssa.

Koen tutkimukseni aiheen olevan tärkeä sosiaalityölle ja myös yleisesti sosiaalialalle, vaikkei se olekaan niin sanottu näkyvä ja jatkuvasti esillä oleva teema. Aiheena se kuitenkin joillain tapaa on jatkuvasti olemassa riskinä sosiaalialalla. Tutkimukseni myötä lisätietoa arvioin tulevan erityisesti sosiaalityöntekijöiden haastattelujen kautta saaduista kokemuksista. Teorian tarkastelun kokemusten kautta kuvattuna koen vahvistavan aiheeseen liittyvää tutkimusta. Kuten Antikainen-Juntunen (2007, 142–143) mainitsee: uhkailun ja henkisen väkivallan sivuuttaminen voi olla sosiaalityön toimintatapoihin kätkeytyvää väkivaltaa. Kätkeytyvää väkivaltaa voi olla vaikea tunnistaa. Koin mielenkiintoisena huomiona, että kaikki haastattelijat toivat vahvasti lastensuojelun näkökulmaa esiin. Olen aiemmissa luvuissa myös maininnut Antikainen-Juntusen (2007, 111) todenneen, että lastensuojelun työntekijät toivat useammin esiin ilmoituksen tekemisen liittyvän henkiseen väkivallan tekoon. Haastattelussa toisaalta tuotiin esille myös lastensuojelun työn raskaus ja haasteet liittyen siihen,

millaisista asioista sosiaalityöntekijä päätösvaltaisena voi joutua tekemään. Tämä osaltaan vaikuttaa altistavasti asiakkaiden suunnasta tuleviin konflikteihin ja niiden seurauksiin. Yksi haastateltavista toi esille lastensuojelulain heikkouden ja sen kehittämistarpeet. Hän koki, ettei lastensuojelulaki tällaisenaan suojele itse lastensuojelutyötä tekeviä sosiaalityöntekijöitä.

Olen tutkimuskysymysten ja tulosten perusteella koonnut kuvion 1, johon olen tuonut teemoja liittyen siihen, mikä estää tai vähintään heikentää sosiaalityössä ja työnantajan taholta laittomaan uhkukseen puuttumista. Haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden tuottamasta aineistosta korostuu etenkin kokemus uhkauksiin puuttumisen tärkeydestä, sekä yhteiskunnallisesta vastuusta. Koen tärkeänä tuoda tutkielmani pohdintaosiossa esille sekä teorian, että tekemieni haastattelujen kautta löytämiäni syitä, jotka näyttävät estävän laittomiin uhkuksiin puuttumisen. Koen esiin nousseet viisi kategoriaa toisiaan ruokkivana kehänä, joihin olisi syytä kiinnittää huomiota sosiaalityötä tehdessä ja työpaikkakulttuurin kehittämisen arvioinnissa.



Kuvio 1 Mikä estää laittomaan uhkukseen puuttumisen?

*Sosiaalityön halu olla asiakkaiden puolella* voi näyttäytyä siten, että alitajuisesti työntekijä pyrkii suojelemaan ja siloittamaan asiakkaan kulkemaa polkua. Rakenteelliset reunaehdot ja sosiaalityön profession eettiset päämäärät vaativat tarkastelua myös työntekijätaholta. (Esim. Laitinen & Pohjola 2010; Raunio 2009.)

*Työnantajan antaman tuen puute tai vaje* (mm. Forsman 2010) näyttäytyy eritoten siinä, että se voi estää työntekijää viemästä uhkauksen saatuaan asiaa eteenpäin, koska hän voi kokoa prosessin liian vaikeaksi tai kuormittavaksi. Työnantaja voi myös luistaa velvollisuksistaan, joka luo yhteyden heikkoon työhyvinvointiin.

*Rakenteissa ja toimintakulttuurissa oleva piilottelu* (mm. Antikainen-Juntunen 2007) näyttäytyy esimerkiksi niin, että uhkailun ja henkisen väkivallan annetaan herkästi jatkaa, eikä niihin reagoida tarvittavalla herkkyydellä. Tämä voi herkästi aiheuttaa kierteen, jossa uhkaukset koetaan normaaliksi työhön kuuluvaksi piirteeksi.

*Kokemus mikä on uhkausta* (mm. Saarinen ym. 2012; Antikainen-Juntunen 2007). Sosiaalityöntekijät voivat kokea uhkauksen vakavuuden erilaisena, riippuen sen kohdistamasta kohderyhmästä. Tämä on näkynyt erityisesti lastensuojelun työntekijöiden ja aikuissosiaalityön välisinä eroavaisuuksina, jossa ammattilaiset eivät koe uhkausta samanlaisena riskinä. Myös tarkastelu uhkauksen vakavuudesta on tärkeää, esimerkiksi missä kulkee työntekijän henkilökohtainen raja rikossyytteen nostamiselle.

*Oletus, että uhkaus kuuluu työhön* (mm. Zelnick ym. 2013). Sosiaalityössä laittomat uhkaukset ovat toisaalta myös yllättävän yleisiä verrattuna siihen, kuinka vähäisesti aiheutta on tutkittu. Tämä osaltaan voidaan yhdistää laajempaan ilmiöön jättää työhön kuuluvia asioita tutkimatta. Myös työturvallisuutta parantavat toimenpiteet voidaan pahimmillaan nähdä heikentävänä tekijänä työskennellä asiakkaiden kanssa ja siten väkivalta voidaan hyväksyä osana työtä. Osittain tähän kategoriaan voidaan myös nostaa sosiaalityön rooli tukea asiakasta, joka taas uhkaukseen puuttumattomuutena voi myös toimia väärin.

Yksi tutkimuksessani esille noussut aihe on työssä tapahtuvan väkivallan mahdollisuuden esille tuominen sosiaalialan koulutuksessa. Tärkeää olisi ottaa huomioon sosiaalityöntekijöiden ja muiden sosiaalialan työntekijöiden koulutusvaiheessa uhkauksien mahdollisuus, kuinka niihin reagoidaan niin harjoittelupaikkojen tai oppilaitosten taholta. Ei voida olettaa,

että opintoja suorittava opiskelija tekee rikosilmoituksen laittoman uhkauksen seurauksena ja käy läpi oikeusprosessin ilman oppilaitoksen tai työssäoppimispaikan tukea. Tällä arvioin olevan jopa mahdollisesti tuhoisat seuraukset vasta rakenteillaan olevalle ammatti-identiteetille ja tulevalle urakehitykselle.

Aikaisemmin laittoman uhkauksen saamisen jälkeen oikeusprosessi on ollut työntekijälle yksilöoikeudellinen prosessi, johon työnantaja ei ole voinut vaikuttaa muuten, kuin tuke-malla ja ohjaamalla työntekijää. Rikoslain muutoksen myötä nyt vuoden 2021 lakimuutok-sen jälkeen työnantajalla on mahdollisuus ja velvollisuus tukea työntekijää tekemällä rikos-ilmoitus myös työnantajan osalta. Tämä helpottaa uhatun työntekijän taakkaa ja tuo myös esille viestin siitä, että uhkaus otetaan tosissaan ja työorganisaatio on aktiivinen tilanteessa, jossa haetaan yhteiskunnallista muutosta koskien laittomaan uhkaukseen reagointia. Jos työnantaja ei tarjoudu tekemään rikosilmoitusta työntekijän sitä pyytäessä, on mahdollista, että työntekijän asiaa tarkasteltaisiin myös työturvallisuuslain näkökulmasta. Uusi rikoslain-uudistus on toisaalta uusi asia ja ennakkotapauksia ei vielä löydy esimerkiksi siitä, jos työn-antaja kieltäytyy tekemästä työntekijän tai organisaation taholta rikosilmoitusta. Periaat-teessa tämä voi olla mahdollista. Kuitenkin ajattelisin, että tällainen toiminta työnantajata-holta kertoo myös heikosta panostuksesta työhyvinvointiin.

Työhyvinvointi ja organisaation käytänteisiin liittyvä toiminta olisi voinut olla myös yksi mahdollinen teoriapohja tutkielmalleni. Olen kuitenkin tietoisesti rajannut sen pois, koska tällöin tutkielmani olisi venähtänyt ja saattanut olla liiankin rönsyilevä. Saarisen ym. (2012, 403) mukaan työhyvinvointia on Suomessa ja ulkomaisessa tutkimuksessa tutkittu melko paljon erilaisista lähtökohdista. Työhyvinvointiin panostaminen on kuitenkin erityisen tär-keää alalla, jossa jo ennestään on henkilöstössä vaihtuvuutta ja kuormittuneisuutta.

Tutkimuksen eettisyys toteutui arvioni mukaan hyvin ja tarkastelin sen toteutumista useaan otteeseen kirjoitusvaiheiden aikana. Eettisyyteen kiinnitin tutkielmassa huomiota esimer-kiksi tietoturvallisuuteen, anonyymiyden säilyttämiseen ja olen noudattanut parhaani mu-kaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita (TENK, 2019). Koen tärkeäksi myös mai-nita, että vaikka tutkielmassani käsitellään hyvin vahvasti asiakkaiden taholta tulevaa uhkai-lua ja siten väkivaltaista käytöstä, on kuitenkin hyvä muistaa näiden uhkauksia tekevien asi-akkaiden vähäinen ja marginaalinen määrä. Brockmann (2002) mainitseekin, että laajasti julkistetut tutkimushavainnot, jotka liittyvät suuren väkivallan riskin tiettyihin

ihmisryhmiin, on tulkittava varoen. On tärkeää olla tuomitsematta näitä ihmisiä automaattisesti väkivaltaisena (Brockmann 2002, 36).

Tutkimuksen luotettavuus kärsi jonkin verran haastateltavien vaikeasta saatavuudesta. Haastattelun kylläntymiseen, eli haastateltavien riittävään määrään arvioin olevan vielä tovin matkaa. Koin jokaisen haastateltavan pystyneen tuomaan hyvin omanlaisen näkemyksensä prosessista ja kokemuksesta laittoman uhkauksen jälkeen. Vaikka nyt sain jonkinasteisen käsityksen tuotettua tutkimuksellani, olisi suurempi otanta varmasti tuonut vielä monipuolisemman ja paremmin yleistettävissä olevan lopputuloksen. Haastateltaviksi ilmaantuneiden vähyyden vuoksi pohdin myös kohderyhmäksi sopivien kohdalla vaikeutta tavoittaa ja saada heitä mukaan tutkimukseen. Oliko aihe liian herkkä tai sensitiivinen? Onko oikeusprosessi liian harvoin toteutettu kokemus sosiaalityöntekijöiden keskuudessa tai olivatko sen kokeneet käyneet jo aiheen täysin läpi ilman, että olisivat halunneet siihen palata?

Tutkimuksen tekeminen oli monivaiheista ja mielenkiintoista omaa ammatillista kehittymistäkin ajatellen. Koen, että aihe on tärkeä etenkin sosiaali- ja terveysalalla työskenteleville. Toivon, että aiheesta tehdään jatkossakin tutkimusta, sillä siitä voi olla konkreettista hyötyä työssään laittomasti uhkauksia kohtaaville työntekijöille ja työnantajille. Koska pro gradu -tutkielmaani haastateltavien määrä on melko pieni, olisi mielenkiintoista saada lisää monipuolista tutkimustietoa etenkin oikeusprosessin kokeneista sosiaalityöntekijöistä.

Jatkotutkimuksen näkökulmia on lähtökohtaisesti monenlaisia, koska aihetta on tutkittu vielä vähäisesti. Koska sosiaalityöntekijät ovat uhkauksille ja muutenkin työssä tapahtuvalle väkivallalle altis ammattiryhmä, pidän tämän tutkielman tärkeimpänä jatkotutkimusaiheena rikoslainmuutoksen jälkeen (10/2021) tulleita oikeusprosesseja. Kuinka muuttunut lainsäädäntö on muuttanut prosessia ja toimiiko se odotetusti, kun työnantajaa veloitetaan vahvempaan tukeen ja puuttumiseen? Olettamukseni on, että uusi rikoslainmuutos olisi jo tuonut kaivatun muutoksen ja organisaatiot ottaisivat enemmän vastuuta laittomien uhkausten seurauksista. Tutkimusta tarvitaan erityisesti rikoslainmuutoksen vaikuttavuudesta ja siitä, kuinka laittoman uhkauksen jälkeisiä vaiheita voidaan kehittää yksittäisen työntekijän oikeusturva huomioiden, työhyvinvoinnin ja organisaation prosessien sekä johtamisen näkökulmista. Nykyisellään jos työnantaja kieltäytyy viemästä väkivaltilanteen selvittämistä eteenpäin sen jälkeen, kun työntekijä on ilmoittanut, että kokee uhkatilanteen vaarantavan hänen työhyvinvointiaan ja näin ollen työkykyään, voidaan kysyä toimiiko työnantaja tällöin

lain vastaisesti. Muun muassa työturvallisuuslaissa mainitaan, että työnantajan tulee puuttua työntekijän työkykyä ja työturvallisuutta uhkaaviin seikkoihin, sekä mahdollisiin väkivalta ja uhkatilanteisiin.

Koen, että olisi tärkeää perehtyä myös esimerkiksi lastensuojelulain uudistukseen siten, kuinka saataisiin yksittäiseen sosiaalityöntekijään kohdistuvaa virkavastuuta päätöksenteon yhteydessä pienennettynä. Tämä voisi erityisesti tuoda luottamusta asiakkaan kokemuksen ja työntekijän tekemän päätöksen välille. Tällaisella tutkimuksella voisi olla mahdollisesti vaikutusta sosiaalityöntekijöiden työssäjaksamisen ja työssä viihtymisen näkökulmasta. Samoin työnantajan taholta tarvitaan lisää tutkimusta liittyen johtamisosaamiseen ja kehittämiseen. Kuinka esimerkiksi esihenkilöt voivat vaikuttaa laittoman uhkauksen käsittelyyn, sekä työntekijöidensä oikeusprosessilliseen kokemukseen ja tukea työntekijää kokonaisvaltaisesti oikeusprosessin aikana ja sen jälkeen. On myös tärkeää, että aihetta yleisesti nostetaan opintojen, kuin työelämän koulutuksenkin kautta tietoisuuteen. Työntekijöiden on tärkeää olla tietoisia omista oikeuksistaan.

## LÄHTEET

Antikainen-Juntunen, E. (2007). Työväkivallan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaalialalla. Työturvallisuus sosiaalialalla – hankkeen loppuraportti. Sosiaalitaito Oy.

Antikainen-Juntunen, E. (2009) teoksessa: Sosiaali- ja terveysministeriö, Yliruka, L., Karvinen-Niinikoski, S., Koivisto, J., & Yliruka, L. (2009). Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö: Yliopistopainon kirjamyynänti [jakaja].

Bergström, E. & Veini, S. (2020). Laittoman uhkauksen syyteoikeus. Eduskunta.fi, päivitetty 12.7.2021

Brockmann, M. (2002). New Perspectives on Violence in Social Care. *Journal of social work : JSW*, 2(1), 29-44. <https://doi.org/10.1177/146801730200200103>

Caillier, J. G. (2022). Factors That Impact the Reporting of Customer aggression and Agency decisions to Correct Customer Aggression. *Employee responsibilities and rights journal*, 34(2), 193–210. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09388-w>

Collings, J. A., & Murray, P. J. (1996). Predictors of Stress Amongst Social Workers: An Empirical Study. *The British journal of social work*, 26(3), 375–387. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjsw.a011101>

Eskola, J., Lähti, J., & Vastamäki, J., 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli, R., & Aarnos, E. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalla (5., uudistettu painos.). PS-kustannus.

Fischer, T., Van Reemst, L., & Jessica De, L. (2016). Workplace Aggression towards Local Government Employees: Target Characteristics. *International Journal of Public Sector Management*, 29(1), 30–53

Forsman, Sinikka (2010) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti. Tampereen yliopisto.

Freysteinsdóttir, F. J., & Sveinbjörnsson Brink, B. M. (2022). Is social work in Iceland a dangerous profession? Emotional and physical violence towards social workers. *Nordic Social Work Research*, 12(4), 492–505.

Helenius, D. & Linna, T. (2021). Siviili- ja rikosprosessioikeus. Alma Talent Oy.

Hogh, A., Borg, V., & Mikkelsen, K. L. (2003). Work-related violence as a predictor of fatigue: A 5-year follow-up of the Danish Work Environment Cohort Study. *Work and stress*, 17(2), 182–194. <https://doi.org/10.1080/0267837031000156876>

Hulkko, L. & Piispa, M. (2009). Työväkivalta on yleistä terveys- ja sosiaalialojen ammattiteissa. Tilastokeskus. Viitattu 24.04.2022. [https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art\\_2009-09-30\\_002.html?s=0](https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-30_002.html?s=0).

Jokinen, A.: teoksessa Törrönen, M., Hänninen, K., Lehto-Lundén, T., Salovaara, P., Veistilä, M., Anttonen, A. & Jouttimäki, P. (2016). Vastavuoroinen sosiaalityö. Gaudeamus.

Juhila, K. (2006). Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina: Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Vastapaino.

Kallinen, K., Pirskanen, H., & Rautio, S. (2022). Sensitiivinen tutkimuksessa: Menetelmät, kohderyhmät, haasteet ja mahdollisuudet (3. päivitetty painos.). United Press.

Karttunen, T., Laasanen, H., Sippel, L., Uitto, T., & Valtonen, M. (2017). Juridiikan perusteet (5.–6. painos.). Sanoma Pro Oy.

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

Laitinen, M., & Pohjola, A. (2010). Asiakkuus sosiaalityössä. Gaudeamus Helsinki University Press.

Laitinen, M. & Niskala, A. (2013). Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Vastapaino.

Laine, T. 2015. Miten kokemusta voi tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus. 29–51.

Lakanen, T. (1999). Virkamiehen väkivaltainen vastustaminen. Lakimiesliiton kustannus.

LeBlanc, M. M., & Julian Barling. (2005). Understanding the Many Faces of Workplace Violence. In Fox, S., & Spector, P. E. (Eds.), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets* (pp. 41–63). Washington DC: American Psychological Association

Littlechild, B. (2005). The nature and effects of violence against child-protection social workers: Providing effective support. *The British journal of social work*, 35(3), 387–401. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bch188>

Manka, M., & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Media.

Meltti, T., Kara, H. (2009) teoksessa: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Yliruka, L., Karvinen-Niinikoski, S., Koivisto, J., & Yliruka, L. (2009). Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus: Yliopistopainon kirjamyynä [jakaja].

Metsämuuronen, Jari (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Munobwa, J. S., Ahmadi, F. & Öberg, P. Creeping under the skin: Manifestations of client violence towards social workers in Swedish individual and family services. *Nordic social work research*, ahead-of-print(ahead-of-print), 1–15. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2021.1927807>



- Natalier, K., Cortis, N., Seymour, K., Wendt, S., & King, D. (2021). Workplace Violence Against Domestic and Family Violence and Sexual Assault Workers: A Gendered, Settings-Based Approach. *The British journal of social work*, 51(7), 2301–2320. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa030>
- Newhill, C. E., & Wexler, S. (1997). Client violence toward children and youth services social workers. *Children and Youth Services Review*, 19(3), 195–212.
- Oinonen, M. (2017). Työväkivallan kohteena lastensuojelun sosiaalityössä. *Työvoimakat-saus*, 60(3), 47–56.
- Padyab, M., & Ghazinour, M. (2015). A comparative study of experiences of client violence and its impact among Iranian and Swedish social workers. *European journal of social work*, 18(1), 129–139.
- Perttula, J., & Latomaa, T. (2009). Kokemuksen tutkimus: Merkitys, tulkinta, ymmärtämi-nen (3. p.). Lapin yliopistokustannus: Tila [jakaja].
- Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila, J. & Koskelainen, M. (2014). Haastavat asiakastilan-teet: Väkiältä työssä. Talentum.
- Raunio, K. (2009). Olennainen sosiaalityössä (Toinen, uudistettu laitos.). Gaudeamus.
- Respass, G., & Payne, B. K. (2008). Social services workers and workplace violence. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 16(2), 131–143.
- Rey, L. D. (1996). What social workers need to know about client violence. *Families in Society*, 77(1), 33–39.
- Rissanen, S.: (2016) teoksessa: Törrönen, M., Hänninen, K., Lehto-Lundén, T., Salovaara, P., Veistilä, M., Anttonen, A., & Jouttimäki, P. (2016). Vastavuoroinen sosiaalityö. Gaudea-mus.
- Saarinen, A., Blomberg, H., & Kroll, C. (2012). Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden ko-kemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapoli-tiikka*, 77(4), 403–418.
- Shier, M. L., Graham, J. R., & Nicholas, D. (2018). Interpersonal interactions, workplace violence, and occupational health outcomes among social workers. *Journal of social work : JSW*, 18(5), 525-547. <https://doi.org/10.1177/1468017316656089>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2011). Riskienhallinta ja turvallisuussuunnittelu: Opas sosi-aali- ja terveydenhuollon johdolle ja turvallisuusasiantuntijoille. Sosiaali- ja terveysministe-riö.
- Spencer, P. C., & Munch, S. (2003). Client violence toward social workers: The role of management in community mental health programs. *Social Work*, 48(4), 532–544.
- STM (2023). Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 17.2.2023: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Tham, P. (2007). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *The British journal of social work*, 37(7), 1225–1246. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcl054>

Talentia (2021). Onko sinua uhattu työssäsi? Laiton uhkaus muuttui virallisen syytteen alaiseksi rikokseksi. Viitattu 06.02.2022 <https://www.talentia.fi/uutiset/onko-sinua-uhattu-tyossasi-laiton-uhkaus-muuttui-virallisen-syytteen-alaiseksi-rikokseksi/>.

Tarvainen, M. (2021). Narratiivinen sosiaalityö – kuvaileva kirjallisuuskatsaus. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 29(4), 332–348.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (6. uud. laitos). Tammi.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Kohonen I., Kuula-Luumi A. & Spoof S-K. (toim.). Helsinki.

Työsuojelu (2023). Väkivallan uhka. Työsuojelu. Viitattu 17.2.2023: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>.

Vartia-Väänänen, M. & Pahkin, K. (2016). Työväkivalta ja sen uhka -selvitys. Talentia.

Virtanen, J. (2006). Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa Met-sämuuronen, J. Toim. *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. (s.149–214.) Gummerus.

Zelnick, J. R., Slayter, E., Flanzbaum, B., Butler, N. G., Domingo, B., Perlstein, J., & Trust, C. (2013). Part of the Job? Workplace Violence in Massachusetts Social Service Agencies. *Health & social work*, 38(2), 75–85. <https://doi.org/10.1093/hsw/hlt007>

Virallislähteet:

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

## LIITTEET

### LIITE 1 Haastattelukutsu

#### **Haastattelupyyntö pro gradututkielmaa varten!**

Hei! Oletko kokenut sosiaalityöntekijänä toimiessasi asiakkaan tekemän uhkauksen, jonka johdosta olet käynyt läpi oikeudellisen prosessin tai vaatinut uhkaajalle rangaistusvaatimusta ennen 1.10.2021 voimaan tullutta lakiuudistusta?

Laiton uhkaus on ollut aikaisemmin asianomistajarikos ja työntekijän on tullut tehdä itse uhkauksen kohdatessaan rikosilmoitus. Usein tämä on myös tarkoittanut sitä, että työntekijä on myös itse esimerkiksi vastannut oikeudenkäyntikuluista. Työ- ja virkasuhteessa oleminen ei ole tähän välttämättä vaikuttanut ja täten myös oman oikeusturvan toteuttaminen on ollut monelle esteellistä.

Syksyllä 2021 voimaan astuneen lakimuutoksen yksi tarkoitus on parantaa sosiaalialan ammattihenkilöiden oikeusturvaa, sekä työturvallisuutta. Lakimuutos tuo myös mahdollisuuksia puuttua uhkauksiin ja ajaa siten viranomaisen etua, koska uhkailun ja väkivallan osalta tulisi noudattaa nollatoleranssia. Täten myös katsotaan, että työnantajan on otettava asioiden eteenpäin viemisestä suurempaa vastuuta. Graduni erityinen tarkoitus on tuoda esiin epäkohtia liittyen siihen, kuinka sosiaalityöntekijän ei tule virkavastuisenakaan käydä yksin prosessia läpi, vaan on tärkeää, että myös työnantajapuoli on mukana. Samaten olen kiinnostunut siitä, kuinka tapahtumat vaikuttavat kokemukseen työstä ja esimerkiksi virkavastuusta.

**Etsin prosessin läpikäyneitä sosiaalityöntekijöitä kertomaan omasta kokemuksestaan. Yksilöhaastattelut onnistuvat toiveesi mukaan niin teamsilla -kuin tarvittaessa lähihaastattelulla Päijät-Hämeen sekä Uudenmaan alueella. Jos kiinnostuit, otathan yhteyttä mahdollisimman pian. Haastattelut pyrin pitämään tammikuun 2023 aikana.**

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Haastattelut nauhoitetaan sanelimella, muutetaan tekstimuotoisiksi ja tunnistetiedot poistetaan anonyymiyden varmistamiseksi. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja aineisto hävitetään maisteritutkielman julkaisemisen jälkeen.

Ystävällisin terveisin,  
Reetta Pylkkänen  
rpylkk@ulapland.fi

## LIITE 2 Saatekirje ja suostumus Pro gradu- tutkielmaan osallistumisesta

Hei!

Olen sosiaalityön opiskelija Reetta Pylkkänen ja teen sosiaalityön pro gradu -opinnäytetyötäni Lapin yliopistossa. Haluan tutkielmallani tuoda esiin *sosiaalityöntekijöiden* näkemyksiä heidän kokemuksistaan haastavan asiakastilanteen vuoksi läpikäydystä oikeusprosessista. Asiaa on tutkittu vähäisesti, jonka vuoksi näenkin, että olisi äärimmäisen tärkeää saada myös prosessin läpikäyneiden sosiaalityöntekijöiden ääni kuuluviin, jotta tieto ilmiöstä lisääntyisi ja tukimuotoja voitaisiin kehittää entisestään.

Osallistutte tutkimukseen omasta vapaasta tahdostanne ja voitte keskeyttää tai peruuttaa tutkimuksen minulle ilmoittamalla, milloin vain niin halutessanne ilman, että siitä seuraa teille haittaa. Kertomanne asiat jäävät tutkijan ja haastateltavan välisiksi, eivätkä haastattelutilanteessa kerrotut asiat vaikuta haastateltavan asemaan. Tietojanne ei luovuteta tutkijan lisäksi muille ulkopuolisille henkilöille. Tietoja käytetään vain tämän pro gradu -tutkimuksen tekoon. Olette valikoituneet tutkimukseen, sillä sovitte sen kohderyhmään, eli olette käyneet läpi oikeusprossin asiakkaan tekemän uhkauksen jälkeen tai vähintään aloittanut sellaisen.

Teiltä tullaan kysymään vain tutkimuksen kannalta olennaisia tietoja, eikä muita tietoja tulla hankkimaan. Voitte halutessanne jättää vastaamatta mihin tahansa kysymykseen. Nauhoitan haastattelut, jonka jälkeen kirjoitan ne tekstimuotoon. Säilytän haastatteluaineiston omalla kannettavalla tietokoneellani ja varmuuskopion muistitikullani, joihin muilla henkilöillä ei ole pääsyä. Tietokone sekä muistitikku ovat suojattu salasanoin. Aineiston tekstimuodosta poistan tunnistetiedot anonymiteetin varmistamiseksi, eikä teitä pystytä tunnistamaan lopullisesta tutkimuksesta vastaustenne perusteella. Poistan haastatteluaineiston laitteiltani heti tutkimuksen päätyttyä. Tutkimuksen tulokset ovat luettavissa lopullisessa pro gradu -työössä, jonka pyrin saamaan valmiiksi huhtikuuhun 2023 mennessä.

Vakuutan ja toivon, että pystytte luottavaisin mielin ja avoimesti kertomaan kokemuksistanne, jotta tieto tutkittavasta ilmiöstä lisääntyisi. Haluan korostaa sitä, että en ole arvioimassa tai ottamassa kantaa tutkittavaan asiaan, vaan tutkijana kiinnostunut läpikäydystä prosessista osana tutkittavien elämää ja kokemusta.

Kiitos kun osallistutte tutkimukseni toteuttamiseen!

Olen ymmärtänyt yllä olevat tiedot ja suostun osallistumaan kyseiseen tutkimushaastatteluun:

Paikka ja aika:

---

Haastateltavan allekirjoitus

---

Haastateltavan nimenselvennys

---

Tutkijan allekirjoitus

---

Tutkijan nimenselvennys

### LIITE 3 Haastattelurunko/ taustakysymykset:

#### **Lähtötilanne**

- Kuvaile millaisessa työssä olit, kun uhkaus tehtiin?
- Millainen asia/tilanne oli uhkauksen takana?
- Kehen uhkaus kohdistui?
- Mitä tilanteessa tapahtui?
- Olitko varautunut jotenkin ennalta?
- Olisiko tapahtuma ollut estettävissä?
- Oliko lähipiirissä (esim. työyhteisö) kokemusta vastaavasta tilanteesta (uhkaus tai oikeusprosessi)?
- Mistä sait tukea uhkauksen sattuessa?
- Tehtiinkö tilanteessa työsuojelun mukainen riskienkartoitus?

#### **Oikeusprosessi**

- Mikä sai sinut aloittamaan oikeusprosessin?
- Kuvaile prosessia pääpiirteittäin (missä päin Suomea, kesto, käsittelyajat, jotain muuta?)
- Saitko riittävää ohjausta prosessia varten tai sen aikana, mistä?
- Syyttämispyyntön esittäminen -> haitko uhkauksen tehneelle rangaistusta?
- Millä oikeustasolla asiaa on käsitelty? (käräjäoikeus, hovioikeus, korkein oikeus)
- Jos asiaa on käsitelty hovi-tai korkeimmassa oikeudessa, mikä siihen johti?
- Prosessi asiakkaan näkökulmasta (kuinka suhtautui siihen, että asia vietiin oikeuteen)?

#### **Tuki prosessin aikana**

- työnantajan antama tuki (esim. esihenkilö, työsuojelu, ammattiliitto)?
- Kollegiaalinen tuki?
- Millaisia tunteita kävit läpi prosessin aikana?

#### **Lopputulema/kokemus**

- Mihin oikeusprosessi päättyi, lopputulos?
- Miten prosessin läpikäyminen on vaikuttanut työhösi? ja asiakkaiden kohtaamiseen?
- Vaikutus työn ulkopuoliseen elämään?
- Vaikutus perheeseen tai kollegoihin?
- Kävisitkö tarvittaessa prosessin läpi uudestaan?
- Olitko yllättynyt jostain?
- Mikä prosessissa oli vaikeinta?
- Millaisia kustannuksia prosessista tuli? osallistuiko työnantaja?

#### **Mitä kehittäisit?**

- Uusi laki on astunut voimaan syksyllä 2021, mitä odotuksia sinulla on sen toimivuudesta tai vaikutuksesta?
- Millainen rooli työnantajalla tulisi mielestäsi olla?
- Kuinka viranomaiseen kohdistuneeseen uhkaan tulisi mielestäsi suhtautua?
- Koitko hyötyneesi oikeusprosessin läpikäymisestä?
- Mitä haluaisit kertoa kollegalle, joka pohtii oikeusprosessin aloittamista?