



PELASTUSOPISTO

Tulta ilman savua

Epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu pelastusalalla ja ensihoidossa

Oliver Saal, Iida Silfverhuth, Konsta Huovinen, Aino Harinen, Riikka Salmi, Janne Koivukoski ja Mimmi Tolvanen



B
TUTKIMUSRAPORTTI



PELASTUSOPISTO

Tulta ilman savua

Epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu pelastusalalla ja ensihoidossa

Oliver Saal, Iida Silfverhuth, Konsta Huovinen, Aino Harinen, Riikka Salmi, Janne Koivukoski ja Mimmi Tolvanen



PELASTUSOPISTO

Pelastusopisto
PL 1122
70821 Kuopio
www.pelastusopisto.fi

Pelastusopiston julkaisu
B-sarja: Tutkimusraportit
6/2025

ISBN 978-952-7217-93-1 (pdf)
ISSN 2342-9313 (pdf)



Pelastusopisto

Oliver Saal, Iida Silfverhuth, Konsta Huovinen, Aino Harinen, Riikka Salmi, Janne Koivukoski ja Mimmi Tolvanen

Tulta ilman savua. Epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu pelastusalalla ja ensihoidossa.

Tutkimusraportti, 90 s, 6 sähköistä liitettä

Helmikuu 2025

Tiivistelmä

Nollatoleranssi-hankkeessa tarkasteltiin epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyyttä Suomen pelastusalalla ja ensihoidossa sekä näiden ilmiöiden vaikutuksia ja ehkäisykeinoja. Tutkimus toteutettiin systemaattisena kirjallisuuskatsauksena (n = 69 julkaisua) ja valtakunnallisena kyselytutkimuksena (n = 960 vastaajaa). Tulokset osoittavat, että ongelma on laajalle levinnyt ja merkittävä: jopa puolet tutkimukseen osallistuneista on kohdannut haasteita vuorovaikutustilanteissa viime vuosina. Epäasiallinen kohtelu ja väkivalta vaikuttavat kielteisesti niin yksilöihin kuin organisaatioihin, heikentäen työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia sekä työssä viihtymistä, ja kasvattaen alan henkilöstövaihtuvuutta ja organisaatioiden kustannuksia.

Ongelman ehkäisyyn on olemassa useita toimenpiteitä, mutta pelkästään nykyiset toimet eivät ole riittäviä. Sisäministeriön ehdottamilla keinoilla on ollut positiivinen vaikutus, mutta tarvitaan laajempia lisätoimia, kuten koulutuksen lisäämistä ja psykologisen turvallisuuden vahvistamista. Koulutusorganisaatioiden, alan järjestöjen ja hyvinvointialueiden yhteistyö on keskeistä, jotta koulutusta voidaan tarjota kattavasti ja systemaattisesti kaikille toimijoille.

Tutkimuksessa havaittiin, että ilmoitusjärjestelmien käyttöaste on matala, mikä estää organisaatioita tunnistamasta ongelmien todellista laajuutta ja muotoja. Ilmoitusjärjestelmien kehittäminen ja hiljaisen tiedon parempi hyödyntäminen ovat ratkaisevia tekijöitä tehokkaiden korjaavien toimenpiteiden suunnittelussa. Lisäksi organisaatioiden tulisi ottaa käyttöön laajoja seurantajärjestelmiä, joilla ongelmiin voidaan puuttua ajoissa.

Vaikka epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu on merkittävä haaste, jo tehdyt toimenpiteet osoittavat, että ongelmaan voidaan vaikuttaa. Pelastusalalla tarvitaan kuitenkin lisää toimenpiteitä, yhteistyötä ja seurantaa, jotta työympäristöistä saadaan turvallisempia ja kestävämpiä. Tämä edistää sekä työntekijöiden hyvinvointia että alan tulevaisuuden kriisinkestävyttä.

Avainsanat: epäasiallinen kohtelu, väkivalta, pelastusala, ensihoito, Suomi, kirjallisuuskatsaus, kyselytutkimus



Pelastusopisto

Oliver Saal, Iida Silfverhuth, Konsta Huovinen, Aino Harinen, Riikka Salmi, Janne Koivukoski and Mimmi Tolvanen

Fire without Smoke: Inappropriate and Violent Behaviour in the Rescue Services and Emergency Medical Care

Research Report, 90 p., 6 online appendices.

February 2025

Abstract

The Zero Tolerance project examined the prevalence of inappropriate and violent behaviour in Finland's rescue services and emergency medical care, as well as the impacts of these phenomena and potential preventive measures. The study was conducted as a systematic literature review (n = 69 publications) and a nationwide survey (n = 960 respondents). The results indicate that the issue is widespread and significant: up to half of the respondents reported experiencing challenges in interaction situations in recent years. Inappropriate treatment and violence have negative effects on both individuals and organizations, deteriorating employees' health, well-being, and job satisfaction while increasing staff turnover and organizational expenses.

Several measures exist to prevent the issue, but current actions alone are insufficient. The measures proposed by the Ministry of the Interior have shown a positive impact, but broader additional actions, such as increased training and the strengthening of psychological safety, are needed. Collaboration between educational institutions, industry organizations, and wellbeing service counties is essential to ensure comprehensive and systematic training for all professionals in the sector.

The study found that the utilization rate of reporting systems is low, preventing organizations from fully understanding the scope and nature of the problem. Developing reporting systems and better utilizing tacit knowledge are crucial steps for designing effective corrective measures. Additionally, organizations should implement extensive monitoring systems to address issues proactively before they escalate.

Although inappropriate and violent behaviour is a significant challenge, the measures already taken demonstrate that progress is possible. However, further actions, collaboration, and monitoring are necessary to create safer and more sustainable work environments in the rescue sector. This will enhance both employee well-being and the sector's resilience in the future.

ABI/INFORM: inappropriate behaviour, violence, rescue services, emergency services, first aid, emergency medical care, Finland, systematic literature review, survey study



Alkusanat

Pelastusopisto asetti lokakuussa 2023 Palosuojelurahaston rahoittaman tutkimushankkeen *Pelastustoimen nollatoleranssi syrjinnälle ja häirinnälle – faktaa vai fiktiota*, tuttavallisemmin Nollatoleranssi-hankkeen. Käsissäsi oleva tutkimusraportti on hankkeen lopputuotos, joka sisältää hankkeen oleelliset havainnot.

Hankkeen aihe ei ole kevyt tai helposti käsiteltävä. Raportti sisältää myös vähemmän mairittelevia tuloksia. On kuitenkin tärkeää, että työelämän epäsuhteet ja ongelmat tiedostetaan ja nostetaan esille, jotta niihin voidaan puuttua. Voimme myös olla ylpeitä itsearviointistamme, sillä tämä hanke on ainakin Euroopan tasolla ainutlaatuinen työelämän vuorovaikutustilanneongelmien tutkimus. Näin laajaa tutkimusta ei tietääksemme ole tehty Euroopassa, eikä välttämättä maailmassa.

Hankkeen toteutus on vaatinut ponnistuksia ja apua useilta eri tahoilta. Kiitämme Palosuojelurahastoa rahoituksesta ja luottamuksen osoituksesta. Haluamme kiittää hankkeen ohjausryhmää, jonka jäsenet ovat avustaneet ja ohjanneet tutkimustoimintaa useaan otteeseen ja monin eri tavoin. Haluamme myös kiittää Pelastusopiston hallinto- ja tukipalveluja sekä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiopalveluja, joiden apu on ollut kultaakin arvokkaampi hankkeen toteutumiselle.

Erityismaininnan ansaitsevat Mira Leinonen (Aluehallintovirasto, Pelastusalan naiset ry), Outi Salo ja Tanja Ulvinen (Sisäministeriö), Terhi Virtanen (ent. Hyvil Oy), Vesa-Pekka Terho ja Esa Kokki (Hyvil Oy), Helena Grönstrand, Riikka Vihavainen ja Annika Rinne (Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö), Tuula Kukonlehto (Suomen Pelastusalan Ammattilaiset), Aleksi Peurala ja Ari Maskonen (Suomen Sopimuspalokuntien Liitto), Mika Saikkonen (Itä-Suomen yliopisto) ja Itä-Suomen yliopiston ihmistieteiden tutkimuseettisen toimikunnan jäsenet, Veli-Matti Karhulahti (Jyväskylän yliopisto), sekä nimettömät tieteelliset vertaisarvioijat molemmille hankkeen aikana arvioidulle tutkimuskäsikirjoituksille Jyväskylän yliopiston Rekisteröidyt raportit -keskuksesta ja *Työelämän tutkimus*-tiedejulkaisusta.

Suurin kiitos kuuluu kuitenkin kyselytutkimukseen vastanneille. Teidän ansiostanne tiedämme hieman enemmän pelastusalalla esiintyvistä epäasiallisesta ja väkivaltaisesta kohtelusta, ja voimme ottaa askelia kohti turvallisempaa ja monimuotoisempaa pelastustointia.

Tutkimuksen toteutuksessa on käytetty ChatGPT-tekoälyä kuvioiden tuottavan ohjelmointikoodin rakentamiseen sekä tekstin tiivistämiseen ja yleiskäsittelyyn. Kirjoittajat ovat tarkastaneet tekoälyn tuotokset, ja vastuu tuotosten oikeellisuudesta säilyy kirjoittajilla.

Kuopiossa 24.2.2025

Kirjoittajat



Sisällysluettelo

1	Johdanto	7
2	Käsitteistö	8
2.1	Epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu	8
2.2	Tutkimushankkeen käsittämät kohderyhmät	9
3	Aikaisempi tutkimus	12
3.1	Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys pelastus- ja ensihoitoaloilla	12
3.2	Altistavat ja suojaavat tekijät	13
3.3	Terveydelliset vaikutukset.....	13
3.4	Organisaatio- ja työsosiaaliset vaikutukset.....	13
3.5	Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun raportointi	14
3.6	Aikaisemmin tunnistettuja haasteita ja suosituksia tutkimuksille	14
4	Osatutkimus 1: Systemaattinen kirjallisuuskatsaus.....	16
4.1	Tutkimusmenetelmät.....	16
4.1.1	Sisäänottokriteerit	16
4.1.2	Hakulausekkeiden muodostaminen.....	17
4.1.3	Tietokantojen ja rajapintojen valinta.....	17
4.1.4	Hakujen suorittaminen ja seulonta.....	18
4.2	Tulokset.....	18
4.2.1	Sisällytettyjen tutkimusten yleiskuvailu.....	19
4.2.2	Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun määrittely	20
4.2.3	Kuvailevat tulokset pelastus- ja ensihoitohenkilöstöstä.....	21
4.2.4	Kuvailevat tulokset muista turvallisuustoimijoista	26
4.2.5	Meta-analyttinen arvio väkivaltaisen kohtelun esiintyvyydestä.....	26
4.2.6	Tutkimusharhan riskinarviointi	27
4.2.7	Tutkimusten kehityskohteet	29
5	Osatutkimus 2: Valtakunnallinen kyselytutkimus.....	31
5.1	Tutkimuskysymykset	31
5.2	Tutkimusmenetelmät.....	31
5.2.1	Kyselytutkimuksen kehittämisprosessi	31
5.2.2	Kyselyn populaatio	32
5.2.3	Tutkimusotoksen muodostaminen	33
5.2.4	Otoksen muodostamiseen liittyvät tutkimusharhariskit	34
5.3	Aineiston anonymisointi	35
5.4	Tietojen tekninen käsittely.....	35
5.5	Otoksen kuvailu.....	36
5.5.1	Vastausmäärät ja -prosentit.....	36
5.5.2	Taustamuuttujien kuvailu	37
5.6	Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys	40
5.6.1	Esiintyvyyssarvio	41
5.6.2	Kokemusmuotojen tarkennukset.....	43
5.6.3	Mittariston luotettavuus.....	46
5.6.4	Ryhmäkohtaiset erot kohtelun esiintyvyydessä	48
5.7	Kohtelun vaikutukset	53



5.8	Ilmoitusjärjestelmät ja niihin kohdistuvat asenteet.....	59
5.9	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden käyttöönotto ja asenteet	65
6	Yhteenveto.....	68
6.1	Osatutkimus 1: Kirjallisuuskatsaus	68
6.2	Osatutkimus 2: Kyselytutkimus	69
7	Toimenpide-ehdotukset	72
7.1	Toimenpide 1: Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun jatkuvan seurannan käyttöönotto organisaatiotasolla	72
7.2	Toimenpide 2: Sisäministeriön pelastustoimen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman toimenpiteiden vahvempi käyttöönotto kaikissa organisaatioissa	73
7.3	Toimenpide 3: Haasteellisten vuorovaikutustilanteiden koulutuksen kehittäminen ja käyttöönotto organisaation kaikille työntekijöille ja toimijoille.....	74
7.4	Toimenpide 4: Esihenkilö- ja johtamisosaamisen vahvistaminen pelastusalan tutkinto- ja täydennyskoulutuksessa, sopimuspalokuntalaisille tarjottavassa koulutussisällössä sekä organisaatioiden sisäisissä koulutuksissa.....	74
7.5	Toimenpide 5: Työterveyshuollon työuupumuksen ennaltaehkäisevän ja psyykkistä hyvinvointia tukevan toiminnan vahvistaminen	75
7.6	Toimenpide 6: Psykologisen turvallisuuden korostaminen osana turvallisuusjohtamista	76
7.7	Toimenpide 7: Nimettömän ilmoituskanavan käyttöönotto	77
7.8	Toimenpide 8: Ilmoitusjärjestelmien kehittäminen	78
8	Jatkotutkimuksen tarpeet.....	80
8.1	Jatkotutkimusaihe 1: Väkivaltakäsitteistön selventäminen ja empiirinen validiteettitestausta	80
8.2	Jatkotutkimusaihe 2: Toimenpiteiden vaikuttavuusmittaaminen	80
8.3	Jatkotutkimusaihe 3: Koulutuksen kehittäminen ja empiirinen testaaminen	81
8.4	Jatkotutkimusaihe 4: Ilmoituskanavien suurempaan käyttöön tähtäävä toimintatutkimus	81
9	Johtopäätökset	82

Kuvioluettelo

Kuvio 1. PRISMA 2020-protokollan mukainen kulkukaavio.....	19
Kuvio 2. Väkivaltamuotojen esiintyvyys (%), kolmitasoinen meta-analyysi. Mustat viivat esittävät kunkin arvion 95 prosentin luottamusväliä	27
Kuvio 3. Määrällisten kyselytutkimusten luotettavuustaso Q-SSP-työkalun mukaan (n = 45). Sisältää tulokset hauista 1–4 sekä 6. Musta viiva esittää 73 prosentin rajaa, katkonainen viiva esittää 72 prosentin rajaa.....	28
Kuvio 4. Laadullisten tutkimusten luotettavuustaso SRQR-työkalun mukaan (n = 17). Sisältää tulokset hauista 1–4 sekä 6.....	29
Kuvio 5. Kyselylomakkeen kehittämisprosessin kulku osallistujineen.....	32
Kuvio 6. Toimijoiden työhön tai toimintaan osallistumisen aika-arviot ryhmittäin	38
Kuvio 7. Vastaajien muutosaikeet.....	39
Kuvio 8. Vastaajien ilmoittamat syyt muutosaikeille, sisältöanalyttiset luokittelut	40
Kuvio 9. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys ympäristöittäin ja kokemustavoittain (%)	42
Kuvio 10. Yleisimmät kohtelumuodot, omakohtaisesti organisaation sisällä koettu	44
Kuvio 11. Yleisimmät kohtelumuodot, omakohtaisesti organisaation ulkona koettu.....	44
Kuvio 12. Yleisimmät kohtelumuodot, havaittu organisaation sisällä.....	45



Kuvio 13. Yleisimmät kohtelumuodot, havaittu organisaation ulkona	45
Kuvio 14. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyyssmittarit, Malli 1	46
Kuvio 15. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyyssmittarit, Malli 2	47
Kuvio 16. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys sukupuolittain (0–49 pistettä).....	49
Kuvio 17. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys organisaatioittain (0–49 pistettä).....	50
Kuvio 18. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys vastaajan aseman mukaan (0–49 pistettä).....	51
Kuvio 19. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys vastaajan kokemusvuosien mukaan (0–49 pistettä).....	52
Kuvio 20. Itseraportoitu arvio omakohtaisesti koetun kohtelun vaikutuksista (%).....	54
Kuvio 21. Kohtelun myötä koettujen vaikutusten pitkäkestoisuus (%)	54
Kuvio 22. Osuus vastaajista, jotka kokevat kohtelun myötä tulleiden vaikutusten vaikuttavan yhä vastaushetkellä (%)	55
Kuvio 23. BAT-4-työkalun vastaukset (%)	56
Kuvio 24. Omakohtaisesti kohtelun kokeneiden ilmoittamat reaktiot ja toimet kohtelun jälkeen, monivalintakysymys (%).....	57
Kuvio 25. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun ilmoitusjärjestelmien olemassaolo (%).....	59
Kuvio 26. Ilmoitusjärjestelmien käytön koulutuksen olemassaolo (%)	60
Kuvio 27. Ilmoitusjärjestelmiä koskevat väittämät (%).....	61
Kuvio 28. Ilmoitusjärjestelmiin kohdistuvien asenteiden summamuuttujat.....	63
Kuvio 29. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun määrät sekä ilmoittamisjärjestelmiin liittyvät asenteet koetun kohtelun ilmoittamisen mukaan	64
Kuvio 30. Sisäministeriön pelastustoimen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman toimenpiteiden tiedostettu käyttöönotto organisaatiossa (%)	65
Kuvio 31. Sisäministeriön pelastustoimen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman toimenpiteiden koettu vaikutus (0–10)	66
Kuvio 32. Aikaisemmassa tutkimuksessa ehdotettujen toimenpiteiden koettu hyödyllisyys (%).....	67

Taulukkoluettelo

Taulukko 1. Kirjallisuuskatsauksen tutkimusten käyttämät vakiintuneet mittarit	23
Taulukko 2. Kyselyn toteutuneiden välitysmenettelyjen luettelo kanavittain	33
Taulukko 3. Kyselylomakkeen avaus-, aloittamis- ja lähettämistästeet (n ja %) kyselylinkin mukaan ..	36
Taulukko 4. Koko aineistoa koskevat taustamuuttujat (n ja %†) (n = 960)	37
Taulukko 5. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun muotojen määritelmät kyselylomakkeessa	41
Taulukko 6. Kohtelun vaikutusmuotojen vakavuuden esimerkit kyselylomakkeessa	53
Taulukko 7. Logistiset regressiomallit, muutosaikeet ennustettuna epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun kokemusmäärillä. Vakio ilmaistu todennäköisyytenä, kohtelumuuttujat vetosuhteina	58
Taulukko 8. Ilmoitusjärjestelmiin kohdistuvat asenteet, faktorianalyysin osoittamat kaksi pääasennetta	62



1 Johdanto

Vuonna 2021 pelastusalan kohtaama seksuaalinen häirintä ja väkivalta nousi esille valtakunnallisessa mediassa ja sosiaalisessa mediassa. Yhdenvertaisuusrikkomukset näyttäytyivät pitkään jatkuneena alan ongelmana (Ali-Hokka, 2021; Hankaniemi, 2023; Hjelt, 2022; Puranen, 2019, 2021). Samana vuonna Sisäministeriö julkaisi pelastustoimen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman, jossa pyrkimyksenä oli tunnistaa keinot, joilla ongelmia voitaisiin kitkeä alalta (Sisäministeriö, 2021).

Suomessa ei kuitenkaan ollut tehty laajempia selvityksiä pelastusalan kohtaamista epäasiallisuuksista tai jopa väkivaltaisuuksista, lukuun ottamatta yksittäisiä opinnäytetöitä (Kettunen, 2022). Opinnäytteiden kautta oli selvitetty asiakkaiden tai potilaiden toteuttamaa epäasiallista kohtelua (esim. Huttunen & Rinkinen, 2019; Sutinen, 2010), mutta organisaatioiden sisäisiä ongelmallisia vuorovaiikutustilanteita ei ollut selvitetty laajemmin. Erilaiset organisaatioselvitykset osoittivat kuitenkin, että ongelmaa esiintyi hyvinkin laajasti kautta pelastus- ja ensihoitopalvelujen (esim. Ojanperä, 2018). Vuoden 2023 Työterveyslaitoksen tuottama *Mitä kuuluu?* -tutkimus osoitti, että pelastustoimen työntekijät kohtasivat epäasiallista kohtelua vähintään samoissa määrin kuin sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät (Laitinen ym., 2023).

Yhdeksi ongelmaksi tutkimustiedon puutteen kannalta muodostui myös aihealueen moninaisuus. Väkivaltatutkimuksen piirissä on selvitetty terveys- ja ensihoitohenkilöstöön kohdistuvaa, asiakkaiden tahoilta tulevaa häirintää (esim. Friborg ym., 2017), mutta kollegoiden välinen epäasiallisen tai väkivaltaisen kohtelun selvitys on jäänyt taka-alalle. Niissä tutkimuksissa, joissa tätä organisaatiosisäistä ongelmaa on selvitetty, on selkeästi todettu laajaa häirintää, syrjintää ja kiusaamista varsinkin naispelastajia kohtaan (Jahnke ym., 2019; Moore & Kleiner, 2001; Wang & Kleiner, 2001).

Tutkimushanke *Pelastustoimen nollatoleranssi syrjinnälle ja häirinnälle – faktaa vai fiktiota?* asetettiin lokakuussa 2023 selvittämään näitä ongelmia Suomessa. Hankkeen tarkoituksena oli tuottaa ajankohtainen selvitys pelastusalan kohtaamasta epäasiallisesta ja väkivaltaisesta kohtelusta, sen eri esiintymismuodoista ja ympäristöistä, vaikutuksista sekä mahdollisista ehkäisevistä toimenpiteistä. Hanke kytkeytyi vahvasti Sisäministeriön toimenpideohjelmaan, sillä hankkeessa voitiin myös tarkastaa toimenpiteiden alustavaa vaikutusta alan tilanteeseen.

Tämä tutkimusraportti tiivistää hankkeen tulokset ja niistä johdetut toimenpide-ehdotukset. Luvuissa 2 ja 3 alustamme aiheen käsitteistöä sekä tunnistettua aikaisempaa tutkimusta. Tutkimushanke jaettiin kirjallisuuskatsauksen muodossa tehtyyn esiselvitykseen sekä valtakunnalliseen kyselytutkimukseen, joiden tulokset käsitellään luvuissa 4 ja 5. Aiheen laajuuden vuoksi luku 6 tiivistää raportin tulokset osatutkimuksittain. Tutkimuksen tueksi järjestettiin asiantuntijatyöpajoja sekä valmistelu- että tulosten tulkintavaiheissa. Näistä johdettiin ehdotukset uusille toimenpiteille (luku 7) pelastusalalla sekä jatkotutkimusten tarpeet (luku 8).

Tutkimushanke on noudattanut ja edistänyt avoimen tieteen periaatteita. Kun mahdollista, tutkimuksessa käytetty aineisto sekä analyysiprotokollat ovat saatettu avoimeen käyttöön. Jokaisen luvun kohdalla mainitsemme erikseen, mistä luvun tiedot ovat saatavilla tarkistamista varten.



2 Käsitteistö

Tässä luvussa käsittelemme epäasialliseen ja väkivaltaiseen kohteluun sekä pelastusalaan liittyvää käsitteistöä. Osiossa esitetty käsitteistö on sovellettu tutkimushankkeen tarpeisiin. Taustatiedot ovat osin saatuja hankkeen kirjallisuuskatsauksesta (ks. luku 4).

2.1 Epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu

Epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu on hankkeessa käytetty kattokäsite, joka käsittää väkivallan määritelmän täyttävät teot sekä muut epäasialliset, työpaikalle yleisesti kuulumattomat teot. Epäasiallisen ja väkivaltainen kohtelu kohdistuu yksittäiseen henkilöön riippumatta hänen organisaatioasemastaan.

Epäasiallisuuden ja väkivaltaisuuden käsitteistö ei ole yhtenäinen tutkimusten tai kulttuurillisten ympäristöjen välillä, eikä yhtä määritelmää voida siten antaa (ks. myös luku 4.2). Esimerkiksi kiusaamisen osamääritelmät ovat osittain eroavia eri maantieteellisten kontekstien välillä (Salin ym., 2019).

Väkivallan voi määritellä usealla eri tavalla. Perinteisesti väkivalta mielletään *tarkoituksellisena, vahinkoa aiheuttavana yksilökäyttäytymisellä* (Stanko, 2001, s. 316). Väkivalta voidaan myös määritellä laajemmin *tarkoitukselliseksi, epätoivotuksi, tarpeettomaksi ja haitalliseksi teoksi* (Hamby, 2017). Työturvallisuuslaki (TTL, 738/2002) 27 § määrittelee väkivallan uhan osaksi työnantajan ja työntekijän yhteistä työturvallisuustoimintaa vaativia tekijöitä. Laki ei kuitenkaan määrittele väkivaltaa tai sen uhkaa.

Kansainvälisen työjärjestön, Kansainvälisen sairaanhoitajaliiton, Maailman terveysjärjestön ja Julkivalvojen kansainvälisen liiton yhteisohjelman mukaan työpaikkaväkivalta käsittää *”tilanteet, joissa henkilöstöä kohdellaan kaltoin, uhkaillaan tai pahoinpidellään työhönsä liittyvissä tilanteissa, mukaan lukien työpaikalle ja sieltä pois matkatessa; joka sisältää suoran tai epäsuoran turvallisuuden, hyvinvoinnin tai terveyden uhkan”* (International Labour Office ym., 2002, s. 3; kirjoittajien kääntämä). Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen väkivaltasanastossa väkivallaksi määritellään *”vallan, kontrollin tai fyysisen voiman tahallista käyttöä tai sillä uhkaamista siten, että tämä kohdistuu toiseen ihmiseen tai ihmisryhmään ja että tämä johtaa tai voi johtaa fyysisen tai psyykkisen vammaan syntymiseen, kehityksen häiriytymiseen, perustarpeiden tyydyttämättä jäämiseen tai kuolemaan”* (Bildjuschkin ym., 2019, s. 5).

Väkivallan voi luokitella muun muassa tekijän ja vastaanottajan välisen suhteen, ilmenemismuodon, yhteiskunnallisen tason ja yksilön ominaisuuksien perusteella (Bildjuschkin ym., 2019, ss. 7–10). Tekijän ja vastaanottajan välisen suhteen mukaan voidaan puhua muun muassa lähisuhde-, perhe-, parisuhde- tai seurusteluväkivallasta, mutta myös työpaikkaväkivallasta, kollegoiden välisestä lateraalista väkivallasta tai asiakasväkivallasta. Ilmenemismuotoina voidaan erotella muun muassa fyysinen, henkinen, seksuaalinen, taloudellinen ja välineellinen väkivalta. Yhteiskunnallisten tasojen mukaan voidaan tunnistaa rakenteellinen, kollektiivinen ja yksilöiden välinen väkivalta. Väkivalta voi myös kohdistua henkilöihin heidän ominaisuuksiensa vuoksi, kuten sukupuoleen, lapsiin, ikääntyneisiin tai seksuaalivähemmistöihin kohdistuva väkivalta.



Syrjintä on yhdenvertaisuuslain (YhdL, 1325/2014) 10 § ja 13 § mukaan välitöntä tai välillistä. Välittömässä syrjinnässä henkilöä ”kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.” Välillisessä syrjinnässä henkilö saatetaan yhdenvertaisen säännön, perusteen tai käytännön perusteella epäedullisempaan asemaan. Laki kieltää syrjinnän ”iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella” (YhdL 3 § 1–2. mom.). Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Häirintä on YhdL:n 14 § 1. mom. mukaan ”henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti [loukkaavaa käyttäytymistä]”. Häirintä perustuu lain määrittelemiin syrjintäperusteisiin. Tarkoituksellisen häirinnän voi määritellä henkisenä väkivaltana. Tosiasiallinen mutta tarkoittamaton häirintä ei useimmissa määritelmässä ole väkivaltaa, mutta voi kuitenkin aiheuttaa väkivallan kaltaista yksilö- tai organisaatiovahinkoa.

Työturvallisuuslain 28 § määrittelee häirinnän poistettavaksi epäkohdaksi, jos toiminta on ”[työntekijän] terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa”. Määritelmään sisältyy myös muu epäasiallinen kohtelu. Huomioitavaa on, että laki velvoittaa työnantajaa puuttumaan ”asiasta tiedon saatuaan”, mikä voidaan yhteydessä työntekijän ilmoitusvelvollisuuden (TTL 19 § 1. mom.) kanssa nähdä velvoittavan myös työntekijöitä ilmoittamaan kokemastaan tai havaitsemastaan häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta.

Työpaikkakiusaaminen on toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja kielteistä kohtelua, loukkaamista ja mitätöintiä. Työpaikkakiusaaminen täyttää määritelmällisesti henkisen väkivallan kriteerit, mutta voi myös esiintyä fyysisenä tai taloudellisena väkivaltana (Bildjuschkin ym., 2019, s. 4). Kiusaaminen etenee prosessina, jonka seurauksena kohteeksi joutunut ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen. Arjen ohimenevä huono kohtelu muuttuu kiusaamiseksi, kun asiaton ja loukkaava käyttäytyminen on toistuvaa ja pitkään jatkuvaa (Työterveyslaitos, ei pvm.). Kun työpaikkakiusaaminen tapahtuu kahden organisaatiohierarkiassa tasavertaisen henkilön (kollegan) välillä, voidaan myös puhua **lateraalista kiusaamisesta** (Alspach, 2008).

2.2 Tutkimushankkeen käsittämät kohderyhmät

Hankkeessa käsiteltiin useita eri kohderyhmiä **pelastus- ja ensihoitoalan** kattokäsitteen alla. Kohderyhmät eivät aina ole selkeästi eroteltavissa, ja yksi henkilö voi kuulua useampaan eri organisaatioon.

Pelastustoimi on pelastuslain (PeL 379/2011) 2a § 2 mom. mukaan ”tehtävääla, joka koostuu tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäisystä ja pelastustoiminnasta”. Pelastustoimen tehtäväälaa toteuttavat hyvinvointialueiden 21 pelastuslaitosta sekä Maarianhaminan pelastuslaitos.

Ensihoito on terveydenhuoltolain (TervHL 326/2010) 2 § mom. mukaan äkillisesti sairastuneen tai loukkaantuneen potilaanhoidon tarpeen arviointia ja kiireellistä hoitoa ensisijaisesti terveydenhuol-



lon hoitolaitoksen ulkopuolella tarkoitettuja tehtäviä, sekä potilaan tarvittavat siirrot. Ensihoitoa toteuttavat hyvinvointialueen mukaan joko sairaanhoitopalvelun tai pelastuslaitoksen alaiset ensihoitajat tai pelastaja-ensihoitajat. Tässä tutkimuksessa keskitymme vain operatiiviseen ensihoitohenkilöstöön (ensihoitajiin), emmekä käsittele ensihoitolääkäreitä, ensihoidon muuta johto- tai hallinnollista henkilöstöä tai ensihoidon opiskelijoita.

Pelastuslaitosten henkilöstö voidaan jakaa operatiiviseen ja hallinnolliseen tai muuhun henkilöstöön. Operatiiviseen henkilöstöön kuuluvat ylin johto, keskijohto, alin johto ja suorittava henkilöstö. Ylimmän johdon henkilöstö työskentelevät päälystötehtävissä esihenkilöasemassa, keskijohto koostuu rajatun ryhmän vetovastuun päälystöstä tai alipäälystöstä, ja alin johto toimii pelastusyksiköjen lähiesihenkilöinä alipäälystösasemassa. Suorittavaan henkilöstöön lasketaan pelastajat ja ensihoitajat vaihtelevine nimikkeineen. Pelastuslaitosten henkilöstöön kuului vuoden 2024 keväällä yhteensä 6 124 henkilöä, joista 11 % oli naisia ja 89 % miehiä¹. Muita kuin operatiivisia toimijoita Suomen pelastuslaitoksissa on arviolta noin 700 (Pelastusopisto, 2024).

Pelastaja on laillistettu henkilö, joka on suorittanut pelastajatutkinnon tai aikaisemman vastaavan koulutuksen. Pelastajia on Suomessa arviolta noin 4 000 (Pelastusopisto, 2024). Pelastaja voi myös toimia perustason ensihoitohenkilöstönä, jonka lisäksi pelastajalla voi usein olla erillinen ensihoitaja- tai sairaanhoitajakoulutus, mikä oikeuttaa hänet toimimaan hoitotason henkilöstönä.

Ensihoitaja on laillistettu henkilö, joka on suorittanut ensihoitaja- tai sairaanhoitajakoulutuksen. Ensihoitajat luokitellaan perustason ja hoitotason ensihoitajiin. Ensihoitajia on Suomessa arviolta noin 3 400 (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2021).

Pelastusala on pelastustoimea laajempi käsite, joka sisältää pelastuslaitosten lisäksi alan sidosryhmiä, yhteistyökumppaneita ja ohjaavia organisaatioita. Tässä hankkeessa käsittelemme yllä mainittujen pelastuslaitosten lisäksi seuraavia pelastusalaan kuuluvia organisaatioita ja tahoja: sopimuspalokunnat ja palokuntayhdistykset, pelastusliitot, pelastusalan valtakunnalliset järjestöt ja pelastusalan koulutusorganisaatiot. Huomautamme kuitenkin, ettei määritelmä ole vakiintunut.

Sopimuspalokunta on organisaatio, joka on tehnyt sopimuksen hyvinvointialueensa kanssa pelastustehtävien hoitamiseksi (PelL 2a § 6. mom.). Sopimuspalokunta voi syntyä joko yhdistyksen tai organisaation ja hyvinvointialueen välisestä sopimuksesta (vapaaehtoinen palokuntayhdistys) tai yksittäisten henkilöiden ja hyvinvointialueen välisestä sopimuksista (henkilökohtaisen sopimuksen sopimuspalokunta). Sopimuspalokunnat voivat olla alueellisia toimijoita tai työpaikkakohtaisia toimijoita; jälkimmäisistä puhutaan usein työpaikkapalokuntina (Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö & Suomen Palopäälystöliitto, 2006; Suomen Sopimuspalokuntien Liitto, 2022). Sopimuspalokuntien ja palokuntayhdistysten jäsenmäärä on noin 25 000 henkilöä, joista pelastustoimintaa toteuttavat noin 13 000–

¹ Tiedot haettu Pronto-rekisteristä 14.3.2024. Tiedot eivät kata Kainuun tai Keski-Suomen pelastuslaitoksia, eli todellinen henkilöstömäärä on hieman tätä suurempi. Sukupuolijakauman laskentapohja vastaa noin kahta kolmannelta ilmoitetusta henkilöstöstä.



15 000 henkilöä lähteestä riippuen (Aalto ym., 2021; Suomen Sopimuspalokuntien Liitto, 2024). Sukupuolijakauma on noin 10 % naisia ja 90 % miehiä².

Pelastusliitot ovat alueellisia toimijoita, jotka järjestävät koulutusta vapaaehtoistoimijoille ja organisoivat alueensa sopimuspalokunta- ja palokuntayhdistystoimintaa. Pelastusliittojen henkilöstö voi olla erikseen palkattuja tai alueensa sopimuspalokuntien toimijoita, eli pelastusliiton henkilöstöllä on usein monia hankkeen kohderyhmäjaotteluun sopivia organisaatiokuulumuksia. Liitot työllistävät 28 henkilöä (57 % naisia, 43 % miehiä)³.

Pelastusalan valtakunnallisiin järjestöihin laskemme tässä tutkimuksessa kolme organisaatiota: Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö (SPEK), Suomen Palopäällystiöliitto (SPPL) ja Suomen Sopimuspalokuntien Liitto (SSPL). Järjestöt suorittavat koulutusta, edunvalvontaa ja tutkimustoimintaa, ja toimivat usein tiheässä yhteistyössä pelastustoimen sekä sopimuspalokuntien kanssa. Järjestöt työllistävät yhteensä 73 henkilöä⁴.

Pelastusalan koulutusorganisaatioihin määrittelemme tässä tutkimuksessa Pelastusopiston ja Helsingin pelastuskoulun. Pelastusopisto on Kuopiossa sijaitseva valtakunnallinen oppilaitos, joka toteuttaa pelastushenkilöstön perus- ja täydennyskoulutusta. Koulutuksen lisäksi Pelastusopisto muun muassa koordinoi pelastusalan tutkimus- ja kehittämistyötä, osallistuu kansainvälisiin pelastustehtäviin ja järjestää varautumisen koulutusta organisaatioille ja yksilöille. Helsingin pelastuskoulu on Helsingissä sijaitseva nykyisin valtakunnallinen oppilaitos, joka toteuttaa pelastushenkilöstön peruskoulutusta. Tässä tutkimuksessa emme käsittele täydennyskoulutusta suorittavia henkilöitä. Pelastusopiston ja Helsingin pelastuskoulun yhteenlaskettu henkilöstö- ja opiskelijamäärä on 686 henkilöä⁵.

² Pronto-rekisteriin on kirjattu 13 609 henkilöä sopimuspalokunta-, sivutoimisena pelastus- tai tehdaspalokuntahenkilöstönä (haettu 14.3.2024). Sukupuoleltaan 12 % on naisia ja 88 % miehiä, mutta tiedot ovat puutteellisia osalta laitoksilta ja sisältävät myös vuoden 2022 tietoja. Suomen Sopimuspalokuntien Liiton Sopimuspalokuntabarometrissä (2024) sukupuolijakaumaksi ilmoitetaan 18 % naisia, 82 % miehiä ja alle 1 % muunsukupuolisia.

³ Tieto kysytty Hyvil Oy:n edustajalta ajanjaksolla 11.3.-14.3.2024.

⁴ Tiedot kysytty järjestöiltä ajanjaksolla 11.3.-14.3.2024.

⁵ Tiedot kysytty koulutusorganisaatioilta ajanjaksolla 11.3.-14.3.2024.



3 Aikaisempi tutkimus

Tässä osiossa käsittelemme aikaisempaa tutkimusta epäasiallisesta ja väkivaltaisesta kohtelusta pelastus- ja ensihoitoaloilla. Taustatiedot ovat osin saatuja ensimmäisen osatutkimuksen systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta (ks. luku 4).

3.1 Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys pelastus- ja ensihoitoaloilla

Arviot pelastus- ja ensihoitoalojen epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun määrästä vaihtelevat tutkimuksittain. Yleisin väkivaltamuoto näyttää kuitenkin olevan verbaalinen tai henkinen väkivalta (Kopponen ym., 2020; Maguire, O’Meara, ym., 2018; Murray ym., 2020), mutta myös fyysistä ja seksuaalista väkivaltaa sekä työpaikkakiusaamista esiintyy laajasti (Abbott & Whitley, 2023; Hom ym., 2017; Lever ym., 2019; Murray ym., 2020; Nikathil ym., 2017; Pourshaikhian ym., 2016). Varovaisena arviona voidaan aikaisempien kirjallisuuskatsausten pohjalta esittää, että vähintään puolet pelastus- ja ensihoitohenkilöstöstä on kohdannut uransa aikana työpaikkaväkivaltaa (Murray ym., 2020). Arviot vaihtelevat kuitenkin henkilön ammattiryhmän ja maan mukaan (Lever ym., 2019). Myös esiintyvyyden arviointimenetelmä vaikuttaa arvion kokoluokkaan: vastikään julkaistu suomalainen rekisteritutkimus osoitti, että vain 0,7 % kaikista ensihoidon tehtävistä johtivat raportoituun väkivaltaan (Paulin ym., 2024).

Yleisin epäasiallisen tai väkivaltaisen kohtelun tekijätaho on potilas tai hänen läheisensä, riippumatta kohtelun muodosta (Abbott & Whitley, 2023; Maguire, O’Meara, ym., 2018; Murray ym., 2020; Pourshaikhian ym., 2016). Tekijöinä voivat olla myös muut tapahtumapaikalla olevat sekä omat kollegat (Abbott & Whitley, 2023; Murray ym., 2020). Suomalaisruotsalainen rekisteritutkimus osoitti, että vajaassa puolessa kaikista ensihoitohenkilöstön työpaikkaväkivaltatilanteista tekijä oli päihtynyt (Nikathil ym., 2017).

Suomessa vuosina 2005–2006 kolme neljännessä pelastusalan kyselytutkimukseen vastanneista oli kokenut henkistä tai fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa työssään. Ulkoista väkivaltaa aiheuttivat monet eri asiakasryhmät, sisäistä väkivaltaa aiheuttivat sekä esihenkilöt että kollegat (Höök & Huttunen, 2007, ss. 51–53).

Väkivalta- ja uhkatilannekokemukset näyttävät yhtä yleisiltä pelastustoimessa ja sosiaali- ja terveydenhuollossa (Laitinen ym., 2023). Pelastustoimen vastaajat raportoivat kuitenkin enemmän asiakkaan aiheuttamaa seksuaalista häirintää ja syrjintää. Työpaikkakiusaamisen taso on käytännössä sama pelastustoimessa ja sosiaali- ja terveydenhuollossa. Sekä syrjintää että työpaikkakiusaamista ilmoitetaan työnantajalle viisi prosenttiyksikköä harvemmin pelastustoimessa.

Sisäministeriön (2021) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä käsitteli organisaatioiden yhdenvertaisuustoimien täytäntöönpanoa. Kaksi kolmannesta organisaatioista ilmoittivat tehneensä tasa-arvo-suunnitelman, mutta pieni vähemmistö ilmoitti nimenneensä yhdenvertaisuus- tai tasa-arvotyön yhteyshenkilön, ryhmän tai koordinaattorin. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista hankkeissa arvioitiin harvaksen. Toisaalta suurella enemmistöllä organisaatioiden strategiat ottivat huomioon



yhdenvertaisuustavoitteita, organisaatio oli laatinut ohjeet häirintätilanteita varten ja organisaation tavoitteissa oli erikseen määritelty tasa-arvotavoitteita (Sisäministeriö, 2021, ss. 16–18).

3.2 Altistavat ja suojaavat tekijät

Tutkimus on tunnistanut useita epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun määrään vaikuttavia tekijöitä. Esimerkiksi koulutuksen, tilanteiden käsittelyosaamisen, toimintatapojen tai resurssien puute näyttävät altistavan epäasialliselle kohtelulle (Abbott & Whitley, 2023; Pourshaikhian ym., 2016). Myös pelastustoimen perinteisesti maskuliininen työyhteisökulttuuri voi altistaa varsinkin seksuaaliselle häirinnälle (Kettunen, 2022).

Suojaavina tekijöinä on tunnistettu organisaation arvot (Kettunen, 2022; Pourshaikhian ym., 2016), mutta myös suojavarusteiden ja -vaatteiden käyttö, ihmisjoukkojen hallinta sekä itsepuolustus (Pourshaikhian ym., 2016).

Sukupuolen ja työuran pituuden yhteys epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyyteen on epäselvä. Kolme kirjallisuuskatsausta osoittaa naispuolisten ensihoitajien ja pelastajien kokevan enemmän väkivaltaa (Abbott & Whitley, 2023; Ariza-Montes ym., 2015; Maguire, O’Meara, ym., 2018), mutta kahdessa tutkimuksessa ei tunnisteta selkeää jakaumaa (Murray ym., 2020; Pourshaikhian ym., 2016). Samoin työuran pituudella on joko olematon tai epäselvä yhteys epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun kokemuksiin (Ariza-Montes ym., 2015; Murray ym., 2020).

3.3 Terveydelliset vaikutukset

Epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu on yhteydessä useisiin henkilökohtaisiin terveysongelmiin, joista yleisimmät ovat psykologiset oireet (Kopponen ym., 2020; Pourshaikhian ym., 2016). Yleisimmin tunnistettuja oireita tai oireyhtymiä ovat traumaperäinen stressihäiriö, yleinen stressi, työuupumus, ahdistus sekä masennus (Abbott & Whitley, 2023; Hom ym., 2017; Kopponen ym., 2020; Lever ym., 2019; Magnusson Hanson ym., 2023; Murray ym., 2020; Pourshaikhian ym., 2016).

Vakavimmillaan epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu voi johtaa itsetuhoisiin ajatuksiin tai tekoihin. Itsemurhayritykset sekä itsemurhat ovat 20-30 % yleisempiä väkivallan, seksuaalisen häirinnän ja työpaikkakiusaamisen kohdanneilla henkilöillä, riippumatta henkilön psykologisesta terveyshistoriasta tai tehdyn työn piirteistä (Hom ym., 2017; Magnusson Hanson ym., 2023). Yhteyksien vahvuudet eroavat sukupuolten välillä, mutta ei iän tai koulutustason mukaan (Magnusson Hanson ym., 2023).

3.4 Organisaatio- ja työsosiaaliset vaikutukset

Epäasiallisella ja väkivaltaisella kohtelulla on myös yhteyksiä organisaatiotason ongelmiin ja työntekijän työsosiaalisuuteen. Väkivallan kokemukset ovat yhteydessä laskeneeseen työmoralaaliin ja työtyytyväisyyteen (Abbott & Whitley, 2023; Kopponen ym., 2020; Pourshaikhian ym., 2016). Epäasiallisuutta kohdanneet työntekijät kokevat muita vähemmän kuuluvansa työyhteisöön (Abbott & Whitley, 2023; Hom ym., 2017; Kettunen, 2022). Kohtelun kohtaaminen näyttää myös liittyvän sairauspoissaoloihin, työpaikkojen pitovoiman laskuun sekä työtehtävistä tai koko työurasta luopumiseen



(Abbott & Whitley, 2023; Kettunen, 2022; Kopponen ym., 2020; Lever ym., 2019; Pourshaikhian ym., 2016).

Kline ja Lewis (2019) arvioivat kiusaamisen ja häirinnän taloudellista hintaa Britannian terveydenhuoltojärjestelmässä *National Health Service* (NHS). Arvioon sisältyi kiusaamisen ja häirinnän suorat kokemukset ja niiden vaikutukset sairauspoissaoloihin, henkilöstövaihtuvuuteen, tuottavuuteen ja laillisiin kustannuksiin kuten oikeudenkäyntikuluihin ja korvauksiin. Kokonaisuudessaan tutkijat arvioivat kiusaamisen ja häirinnän maksavan NHS-järjestelmälle 2,3 miljardia puntaa vuodessa, mikä vastaa noin 2 % järjestelmän kokonaiskuluista (The King's Fund, 2024). Kiusaamisen kustannuksista 34 % koostuu sairauspoissaolojen suorista ja epäsuorista kustannuksista, 10 % työntekijävaihtuvuudesta, 52 % tuottavuuden suorista ja epäsuorista vaikutuksista ja 4 % laillisista kuluista.

3.5 Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun raportointi

Enemmistö aikaisempien tutkimusten ensihoitohenkilöstöstä kokee väkivallan olevan osa työtään ja jättävät siten tilanteet raportoimatta (Murray ym., 2020; Pourshaikhian ym., 2016). Muita usein esiintyviä syitä raportoimatta jättämiselle ovat pelot negatiivisesta kohtelusta tai vastatoimista työpaikalla, luottamuksen puute raportointijärjestelmiin ja jatkotoimenpiteisiin, sekä negatiiviset kokemukset aikaisempien ilmoitusten käsittelystä (Abbott & Whitley, 2023; Murray ym., 2020; Pourshaikhian ym., 2016).

Työterveyslaitoksen vuoden 2023 kehittämishankkeessa selvitettiin työnantajan mahdollisuuksia puuttua ja vaikuttaa työntekijöiden kohtaamaan epäasialliseen kohteluun (Ervasti ym., 2023). Tutkimuksessa selvitettiin toisaalta tutkijoiden kehittämän yhteisen työpajatyöskentelyn vaikutusta epäasiallisen kohtelun esiintymiseen, ja toisaalta mallinnusta epäasiallisen kohtelun riskistä. Työpajatyöskentelyä ei voitu osoittaa tilastollisesti vähentävän epäasiallisen kohtelun määrää, mutta esihenkilön tuki asiakasväkivallan kohtaamistilanteissa parani lievästi. Riskimallissa tutkijat osoittivat muun muassa syrjinnän raportoinnin, naissukupuolisuuden ja työn vaativuuden ja määrän epäsuhteet ennustavan korkeampaa epäasiallisen kohtelun esiintyvyyttä, mutta tilastollinen ennustavuus jäi hyväksytyin rajan alle.

3.6 Aikaisemmin tunnistettuja haasteita ja suosituksia tutkimuksille

Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun tutkimuksissa on tunnistettu liuta erilaisia haasteita, niin tutkimusten kuin kentän interventioiden toteuttamisessa. Yhdenvertaisuustyö koetaan pelastusalalla haasteelliseksi ja herkäksi (Kettunen, 2022), mikä voi vaikuttaa tutkimusten toteuttamiseen sekä interventioiden asettamiseen.

Aikaisemmat tutkimukset ovat myös heikkolaatuisia eivätkä usein täytä ennalta määriteltyä laatukriteerejä (Murray ym., 2020; Nikathil ym., 2017). Tätä vaikeuttaa myös määritelmien puute: tutkimuksissa ei juurikaan määritellä väkivaltaa tai muita epäasiallisuuksia, jonka johdosta käytetään omaleimaisia mittareita joita ei voida verrata keskenään (Murray ym., 2020). Tutkittuun tietoon pohjautuvia interventioita ei myöskään juuri ole olemassa, vaan alan interventiot perustuvat useimmiten ammatilliseen, ei-tieteelliseen kehitystyöhön (Murray ym., 2020). Vaikka nämä interventiot eivät välttämättä ole hyödyttömiä tutkimustiedon puutteen takia, niiden tehokkuus ja resurssikäyttö voi olla alan kannalta epäsuotuisaa.



Enemmistö TYÖTURVA07-tutkimuksen kyselyn vastaajista kokivat, ettei uhka- ja väkivaltatilanteiden käsittelyyn kouluteta tarpeeksi, että organisaatioiden toimintaohjeet olivat puutteellisia, sekä että tilanteiden raportointijärjestelmät eivät vastanneet tarkoitustaan (Höök & Huttunen, 2007, s. 60). Kirjoittajat suosittelivat tuolloin valtakunnallista seurantajärjestelmää sekä ohjeistusten selkeyttämistä ja yhdenmukaistamista (Höök & Huttunen, 2007, ss. 67–69, 80–81).



4 Osatutkimus 1: Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Toteutimme hankkeen alussa systemaattisen kirjallisuuskatsauksen pelastusalalla, ensihoidossa ja muilla turvallisuusaloilla tapahtuvassa epäasiallisesta ja väkivaltaisesta kohtelusta. Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli:

1. Selvittää nykyinen tutkimustieto pelastusalan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta
2. Syntetisoida kyselylomake aikaisemman tutkimuksen valossa
3. Mahdollistaa toisessa osatutkimuksessa toteutetun kyselytutkimuksen vertailu aikaisempiin tutkimustuloksiin pelastusalalta ja ensihoidosta ja muilla turvallisuusaloilla esiintyvään epäasiallisen kohtelun tutkimukseen

Kirjallisuuskatsauksen tiedot ovat eritelty toistettavuustiedostokansiossa [1. Kirjallisuuskatsaus](#).

4.1 Tutkimusmenetelmät

Noudatimme systemaattista kirjallisuusprotokollaa PRISMA-2020 (Page, McKenzie, ym., 2021; Page, Moher, ym., 2021). Seuraavat alaluvut kuvailevat protokollan mukaisten askeleiden toteutukset.

Luvussa 4.2.5 esitämme meta-analyttisen arvion epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyydestä pelastusalalla ja ensihoidossa. Meta-analyysissa useamman tutkimuksen arvio ilmiöstä laskeaan yhteen. Jokaisessa tutkimuksessa voi olla eriävä määrä mittausvirhettä, mikä voi johtaa yksittäisten tutkimusten ”väärään” arvioon – meta-analyysillä tätä ongelmaa voi tarkistella ylemmältä tasolta. Käytimme kolmitasoista meta-analyysia, jossa epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun muotojen esiintyvyys on arvioitu sekä yksittäisten mittareiden otoskokojen ja varianssien (vaihtelevuuden) mukaan.

4.1.1 Sisäänottokriteeristöt

Kirjallisuuskatsauksen sisäänottokriteeristö on kuvailtu tarkemmin toistettavuustiedostossa [1.1. Kriteeristö](#).

Hakuprosessi jaettiin kuuteen osa-alueeseen, joille määriteltiin omat sisäänottokriteerit ja hakulausekkeet. Osa-alueet olivat:

1. Suomen pelastustoimen tutkimusraportit
2. Suomen pelastustoimen opinnäytetyöt
3. Suomen ensihoidon tutkimusraportit
4. Suomen ensihoidon opinnäytetyöt
5. Suomen muiden turvallisuus toimijoiden tutkimusraportit
6. Euroopan pelastustoimen ja ensihoidon tutkimusraportit

Tutkimusraporteiksi määriteltiin vertaisarvioidut tutkimusraportit (artikkelit aikakauslehdissä sekä kirjateosten luvut), viranomaisten julkaisemat raportit sekä alalla toimivien yhdistysten raportit. Opinnäytteiden kohdalla rajasimme haun suomalaisten yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen alempiin ja ylempiin opinnäytetöihin sekä väitöskirjoihin ja lisensiaattitöihin.



Maantieteellisesti hauissa 1–5 rajaus koski koko Suomea, mukaan lukien Ahvenanmaa. Haut toteutettiin suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Haussa 6 maantieteellinen rajaus koski Euroopan valtioita ja alueita, pois lukien Suomi (yhteensä 45 aluetta).

Tietolähteinä käytettiin seuraavia tietokantoja tai hakukoneita: Journal.fi -palvelu, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön julkaisut, Pelastusopiston julkaisut, Poliisiammattikorkeakoulun julkaisut, Valtioneuvoston yhteinen julkaisuarkisto Valto, Theseus -opinnäytetyötietokanta, yliopistojen opinnäytetietokannat, sekä tieteelliset hakukoneet ja tietokannat PubMed, Scopus, Web of Science, Bielefeld Academic Search Engine (BASE), ProQuest ja OpenAlex.

4.1.2 Hakulausekkeiden muodostaminen

Hakulausekkeet muodostettiin kieli- ja osahakukohtaisesti, mutta seuraten seuraavia yleisiä periaatteita:

- Hakulausekkeen tuli sisältää osahaun toimialan ja yleisten työtiteiden kaappaavan lausekkeen (esim. ”pelastus” tai ”poliisi”).
- Jokaisessa osahaussa haettiin pelkästään väkivaltaan, epäasiallisuuksiin, syrjintään, häirintään, tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen liittyviä tutkimuksia.
- Hakulauseke rajasi tutkimusaluetta maantieteellisesti osahaun mukaisesti.

Rakensimme alustavat hakulausekkeet hanketyöntekijöiden kanssa yhteisessä työpajassa. Hyödynsimme tätä varten pelastusalan toimijoiden verkkosivuja, virallisia ja epävirallisia titteleitä ja nimikkeitä, sekä ChatGPT-tekoälysovellusta synonyymien ideoimiseen.

Jokainen hakulauseke on eriteltyä osahakuihin toistettavuustiedostojen kansiossa [1.6. Katsauksen osahaut](#).

4.1.3 Tietokantojen ja rajapintojen valinta

Tietolähteet ovat kuvailtuna tarkemmin toistettavuustiedostossa [1.1. Kriteeristö](#).

Valitsimme hakukoneita ja tietokantoja kattaaksemme sekä viralliset tutkimusjulkaisut että *harmaan kirjallisuuden* (opinnäytetyöt, viranomaisraportit). Valitsimme tietokannat ja rajapinnat nojaten empiiriseen selvitykseen hakukoneiden kattavuudesta (Gusenbauer & Haddaway, 2020). Valitut lähteet olivat:

- Pelastusopiston julkaisusarjat (B, D ja muut koulutusmateriaalit)
- Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön julkaisut
- Valto-palvelu (valtionhallinnon julkaisut)
- Julkari-palvelu (eräiden valtion organisaatioiden ja virastojen julkaisut)
- Theseus-palvelu (opinnäytteet sekä Poliisiammattikorkeakoulun julkaisut)
- Yliopistojen julkaisupalvelut:
 - Aaltodoc (Aalto-yliopisto)
 - E-Thesis (Helsingin yliopisto)
 - UEF eRepo (Itä-Suomen yliopisto)
 - JYX (Jyväskylän yliopisto)



- Lauda (Lapin yliopisto)
- LUTPub (Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT)
- Jultika⁶ (Oulun yliopisto)
- DHanken (Svenska handelshögskolan Hanken)
- Taju (Taideyliopisto)
- Trepo (Tampereen yliopisto)
- UTUPub (Turun yliopisto)
- Osuva (Vaasan yliopisto)
- Doria (Åbo Akademi ja Maanpuolustuskorkeakoulu)
- Scopus-tietokanta
- Web of Science-palvelu (tietokannat Web of Science Core Collection sekä MEDLINE)
- ProQuest-palvelu (tietokannat Ebook Central sekä Social Science Premium Collection)
- Bielefeld Academic Search Engine BASE-palvelu
- OpenAlex-palvelu

4.1.4 Hakujen suorittaminen ja seulonta

Seulontamenettely on kuvailtu tarkemmin toistettavuustiedostossa [1.2. Seulontamenetelmä](#).

Suoritimme haut joulukuussa 2023 ja tammikuussa 2024. Kolme tutkijaa osallistui hakujen suorittamiseen ja seulontaan erikseen, ja tulokset yhdistettiin seulonnan jälkeen yhdeksi aineistoksi. Poistimme hakujen tuottamat duplikaatit ennen seulontaa, mutta tunnistimme myös joitain hakujen välisiä duplikaatteja osahakujen yhdistämisen jälkeen.

Seulonta suoritettiin kahdessa osiossa. Seuloimme ensin otsikkojen perusteella selkeästi aiheeseen liittymättömät tulokset, jonka jälkeen haimme tulosten kokotekstiversiot toista seulontaa varten. Yksi tulos löytyi vain Pelastusopiston kirjastosta, mutta saimme käyttöömmme elektronisen kopion. Kahdesta opinnäytteestä pyydettiin tietopyynnöllä elektroninen kopio. Useasta yrityksestä huolimatta pientä määrää kokotekstejä ei voitu hakea, jolloin ne rajautuivat katsauksen ulkopuolelle. Koska määrä oli hyvin pieni, emme usko sen vaikuttaneen suuresti katsauksen lopputuloksiin.

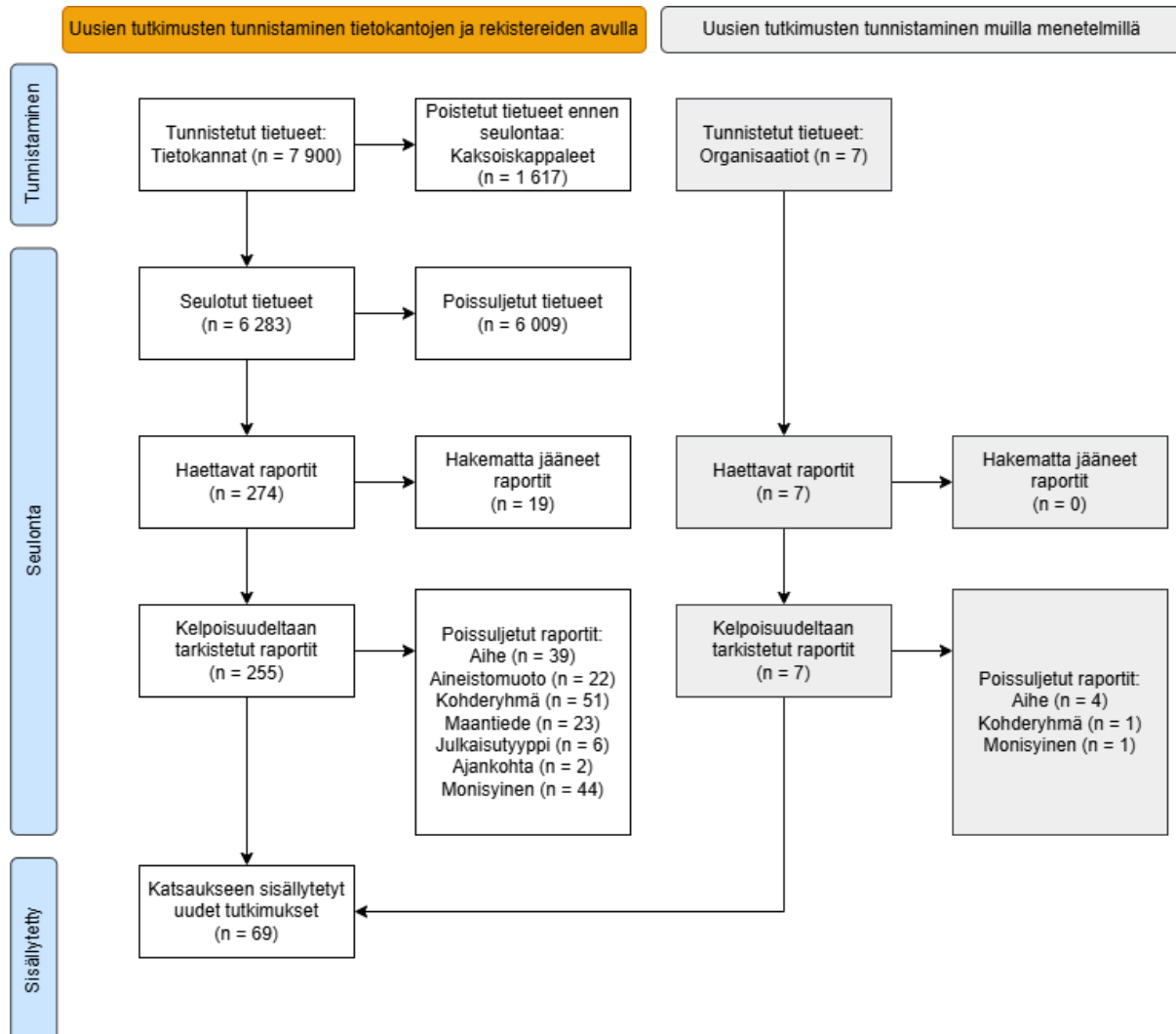
Kokotekstien pohjalta suoritimme toisen seulonnan noudattaen sisäänottokriteeristöä. Olemme käyttäneet joitain poisseulottuja tuloksia tämän raportin taustoittamiseksi; kyseiset tulokset eivät täyttäneet kaikkia sisäänottokriteereitä, mutta liittyivät kuitenkin tutkimusaiheeseen laajemmalla tasolla. Toisen seulonnan jälkeen yhdistimme aineistot ja poistimme hakujen väliset duplikaatit.

4.2 Tulokset

Tunnistimme yhteensä **n = 69 tutkimusta**, jotka täyttivät sisäänottokriteeristöämme. PRISMA-protokollan mukaisesti hakuprosessin suoritteet ovat esitettynä kulkukaaviossa alla (Kuvio 1). PRISMA-

⁶ Oulun yliopisto vaihtoi 1.1.2024 Jultika-palvelusta OULURepo-palveluun. Toteutimme kuitenkin haut Jultika-palvelussa, koska palvelun käyttöliittymän mukaan vaihtoa edeltänyt sisältö oli ajantasainen molemmissa palveluissa.

kaavion tiedot ovat dokumentoituna toistettavuustiedostossa [1.3. Hakuprosessi ja PRISMA-kaavio](#).
 Listaus poissuljetuista raporteista syineen on saatavilla [liitteessä 1](#).



Kuvio 1. PRISMA 2020-protokollan mukainen kulkukaavio

4.2.1 Sisällytettyjen tutkimusten yleiskuvailu

Tämän alaluvun tulokset ovat eritelty toistettavuustiedostossa [1.4. Tulosten yleiskuvaus](#). Jokaisen sisällytetyt tutkimuksen metatiedot ovat saatavilla [liitteessä 2](#).



Sisällytetyt tutkimukset olivat julkaistu yleisimmin 2010-luvun loppupuolella ja 2020-luvun alkupuolella. Tutkimuksista 70 % oli määrällisiä tutkimusasetelmia, 22 % laadullisia asetelmia ja 9 % monimutkaisia eli laadullisia ja määrällisiä asetelmia yhdisteleviä⁷.

Yhteensä 40 tutkimusta (58 %) oli julkaistu vertaisarvioituina tutkimusartikkeleina. Kaksikymmentäviisi tutkimusta julkaistiin opinnäytteinä (36 %). Organisaatioraportteja löytyi vain kolme ja yksi tutkimus oli julkaistu vertaisarvioituna kirjalluksena.

Tutkimuksista 39 julkaisua oli suomalaisia tutkimuksia ja 30 julkaisua liittyi muihin maihin kuin Suomeen. On huomioitavaa, että suomalaisista julkaisuista vain yhdeksän oli muodoltaan muuta, kuin opinnäytteitä: kolme organisaatioraporttia ja kuusi vertaisarvioitua tutkimusartikkelia.

Organisaatioraporteista kaksi koskivat pelastustointa (Eskelinen ym., 2017; Sisäministeriö, 2021) ja yksi poliisia (Huotari, 2019).

Suomalaisista tutkimusartikkeleista yksikään ei koskenut pelastustointa. Neljä tutkimusta koskivat ensihoitoa (Ericsson ym., 2022; Jäntti & Nordquist, 2022; Nordquist, 2023; Pekurinen ym., 2017), neljä koskivat poliisia (Keskinen, 2011; Koivunen ym., 2018; T. Leino, Eskelinen, Summala, ym., 2011; T. Leino, Eskelinen, & Virtanen, 2011), yksi koski rikosseuraamushenkilöstöä (Paasonen & Vainio, 2022), yksi koski järjestyksenvalvojia (T. Leino, Selin, Summala, ym., 2011) ja yksi koski sekä poliisia että järjestyksenvalvojia (T. M. Leino, Selin, Summala, ym., 2011).

Eurooppalaisista tutkimuksista 25 kappaletta keskittyi ensihoito- ja ambulanssihenkilöstöön. Kaksi tutkimusta selvitti vain pelastusalan henkilöstöä (Çelebi & Gökkaya, 2023; Jansson, 2016), yksi tutkimus sekä ensihoitajia että pelastajia (Sommovigo & Setti, 2022) ja kaksi tutkimusta vertaili ensihoitajia, pelastajia ja poliiseja (van Reemst & Fischer, 2019; van Reemst & Jongerling, 2021).

4.2.2 Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun määrittely

Tämän osuuden tiedot ovat eritelty toistettavuustiedostossa [1.5. Katsausartikkeli](#).

Jotta ymmärtäisimme tutkimusten välisiä eroja paremmin, vertailimme kaikkien ensihoitoa ja pelastusalaan käsittelevien tutkimusten (n = 61 tutkimusta) käsitelmääritelmiä. Näistä tutkimuksista 36 kappaletta (59 %) määrittelivät väkivallan tai epäasiallisuuden jollain tavalla. Määritelmässä nojattiin useimmiten organisaatioraportteihin (21 määritelmää) tai tutkimusjulkaisuihin (19 määritelmää). Näitä harvemmin hyödynnettiin lakeja tai säädöksiä (8 määritelmää) tai sanakirjaa (2 määritelmää).

Koska useimmat tutkimukset (49 tutkimusta) keskittyivät väkivaltaan, päätimme tarkastaa erikseen väkivallan määritelmien yksityiskohdat. Näistä 63 % (31 tutkimusta) antaa määritelmän väkivallalle, 29 % (14 tutkimusta) ei määrittele käsitettä, ja 8 % (4 tutkimusta) ei anna selkeää määritelmää. Jaotelimme määritelmät ja operationalisoinnit väkivaltasanaston (Bildjuschkin ym., 2019) aihejakauman mukaisesti ja tarkistimme niiden esiintyvyydet. Yleisimmin tutkimukset käsitelivät fyysistä (40 tutkimusta) tai henkistä (39 tutkimusta) väkivaltaa. Näitä harvemmin käsiteltiin seksuaalista väkivaltaa (16 tutkimusta). Harvinaisimmat muodot olivat välineellinen väkivalta (4 tutkimusta), taloudellinen

⁷ Prosenttiluvut eivät ynnää sataan pyöristysvirheen takia.



väkivalta (2 tutkimusta), lähisuhdeväkivalta (1 tutkimus) sekä etnisiin tai kulttuurillisiin vähemmistöihin kohdistuva väkivalta (1 tutkimus).

4.2.3 Kuvailevat tulokset pelastus- ja ensihoitohenkilöstöstä

Tämän osion analyysit on tehty käsin suodattamalla ja seulomalla katsauksen tulokset läpi. Osia tiedoista on saatavilla [liitteestä 2](#), mutta kaikkia ei voida julkaista tekijänoikeussyistä.

4.2.3.1 Opinnäytetyöt

Suomalaisia opinnäytteitä pelastus- ja ensihoitoalalta oli yhteensä 25 kappaletta. Näistä 20 opinnäytetyötä keskittyi ensihoitoon, kolme pelastusalaan ja kaksi yhdisti pelastusalan ja ensihoidon.

Opinnäytteistä 15 kappaletta oli määrällisiä tutkimuksia, joiden yhteenlaskettu otoskoko oli 1 270 vastaajaa⁸. Työt käsittelivät useimmiten yksittäistä palvelualueita: Etelä-Pohjanmaan ensihoito (Hertteli, 2015; Kiviniemi ym., 2021), Helsingin pelastuslaitoksen ensihoito (Sutinen, 2010), Itä-Uudenmaan pelastustoimi ja ensihoito (Virta, 2020), Kainuun ensihoito (Immonen & Liuski, 2019), Keski-Uudenmaan ensihoito (Rajamäki, 2019), Oulu-Koillismaan ensihoito (Ingberg, 2021), Pirkanmaan ensihoito (Leppänen, 2017; Leppänen & Ritala, 2022), Pohjois-Savon ensihoito (Annala & Moilanen, 2013; M. Heikkinen, 2023) sekä Varsinais-Suomen ensihoito (Helin, 2013). Näiden lisäksi yksi tutkimus ei raportoinut tutkimaansa palvelualueita (E. Heikkinen ym., 2021), yksi tutkimus tutki myös ensihoitajaopiskelijoita (Leppänen & Ritala, 2022) ja kaksi tutkimusta käsitteli pelastustointia ja ensihoitoa valtakunnallisesti (Huttunen & Rinkinen, 2019; Luoma, 2020).

Seitsemän opinnäytettä toteutettiin laadullisin menetelmin käyttäen kyselyjä, teemahaastatteluja, organisaatiokyselyjen vastauksia sekä laadullisia rekisteritietoja. Tutkimukset kohdentuivat Jokilaaksojen ensihoitoon (Inha ym., 2018), Päijät-Hämeen ensihoito (Kononen ym., 2014) ja Länsi-Uudenmaan pelastustoimeen (Saari, 2013). Kahdessa tutkimuksessa haastateltiin tiettyjen ammattikorkeakoulujen opiskelijoita ja alumneja (Miettinen ym., 2022; Sjöström & Salminen, 2020), yksi käsitteli laajemmin terveysalan opiskelijoita (Paavonen, 2023) ja yksi valtakunnallisesti ensihoitajia (Köykkä, 2016).

Näiden lisäksi kolme opinnäytetyötä käytti monimenetelmällisiä asetelmia. Halmesmäki ja kollegat (2022) kehittivät kyselytutkimuksen teemahaastattelun pohjalta, jonka kohderyhmänä oli ensihoito valtakunnallisesti. Kettunen (2022) kehitti kyselytyökalun systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla ja käytti työkalua tutkiakseen Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstöä. Leppänen (2017) yhdisti rekisteritutkimuksen teemahaastatteluun Pirkanmaan ensihoidossa.

Kaikki opinnäytteet kehittivät itse mittaustyökalunsa. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintymistä mitattiin 47 eri kysymyksellä. Mittarit olivat sekä yleisellä tasolla toimivia, kuten ”Kuinka usein kohtaat väkivaltaisesti käyttäytyviä potilaita työssäsi?” (Annala & Moilanen, 2013) tai ”Oletko kokenut ensihoitajan työssäsi itseesi tai työpariisi kohdistuvia uhka- ja/tai väkivaltatilanteita?” (Immonen & Liuski, 2019), että ajankohtaan rajattuja, kuten ”Arvioi kuinka usein olet kohdannut väkivaltatilant-

⁸ Keskiarvo 85 vastaajaa, keskihajonta 75,7 vastaajaa.



teita työssäsi viimeisen 6kk aikana?” (Leppänen, 2017) tai ”Olen itse tullut syrjityksi alan sisällä viimeisen kahden vuoden aikana jostakin seuraavista syistä/ominaisuuksista” (Luoma, 2020). Yleisin mitattu aihealue oli väkivalta (26 mittaria); seuraavaksi eniten mitattiin häirintää ja syrjintää (8 mittaria molempia). Yhdenvertaisuutta ja epäasiallista kohtelua mitattiin vähiten (3 ja 2 mittaria).

Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun vaikutuksista mitattiin sairausloman hakemista ja sen pituutta sekä fyysisiä vammoja, omaisuuden vahinkoa ja henkistä haittaa.

Herttelin (2015) työssä (Etelä-Pohjanmaan ensihoitajat, n = 67 kyselyvastaajaa) noin neljännes väkivallan kohtaamista vastaajista olivat saaneet fyysisiä vammoja. Yksi prosentti oli hakenut sairauslomaa kohtelun takia, ja neljännes kokivat pelkoa väkivallasta.

Konosen, Lindgrenin ja Miettisen (2014) työssä (Päijät-Hämeen ensihoitajat, n = 4 haastattelua) kaikki haastateltavat sanoivat, etteivät olleet itse jääneet sairauslomalle väkivallan kokemuksen takia, mutta tunsivat työkollegoita, jotka olivat joutuneet sairauslomalle.

Rajamäen (2019) työssä (Keski-Uudenmaan ensihoitajat, n = 65 kyselyvastausta) yleisimmät raportoidut haittavaikutukset väkivaltakohtamisista olivat psyykkiset haitat (noin 18 %) ja kivut sekä lievät fyysiset vammat (10-14 %). Muut haitat olivat selkeästi harvinaisempia. Hoitotason ensihoitajat olivat kokeneet perustason hoitajia tilastollisesti enemmän lieviä fyysisiä vammoja. Noin 6 % vastaajista oli jäänyt sairauslomalle kohtelun takia.

Sutisen (2010) työssä (Helsingin ensihoitajat ja sairaankuljetushenkilöstö, n = 58 kyselyvastausta) yleisimmät haittavaikutukset olivat lievät fyysiset vammat kuten mustelmat (noin 40 %), henkinen kärsimys (noin 30 %) sekä vaatteiden rikkoutuminen (noin 25 %).

4.2.3.2 Muut julkaisut

Muita julkaisuja kuin opinnäytteitä tunnistettiin yhteensä 36 julkaisua. Näistä 29 julkaisua keskittyi vain ensihoitoon, 4 vain pelastusalaan ja 3 yhdistivät joko pelastusalan ja ensihoidon tai pelastusalan, ensihoidon ja poliisin.

Tutkimuksista 27 julkaisua oli määrällisiä asetelmia, joiden yhteenlaskettu otoskoko oli 14 038 vastaajaa⁹. Maantieteellinen jakauma näille tutkimuksille oli seuraava: Alankomaat (3 tutkimusta), Espanja (1 tutkimus), Italia (2 tutkimusta), Liettua (1 tutkimus), Norja (1 tutkimus), Puola (2 tutkimusta), Ruotsi (1 tutkimus), Saksa (3 tutkimusta), Suomi (4 tutkimusta), Sveitsi (1 tutkimus), Turkki (6 tutkimusta), Ukraina (1 tutkimus). Yksi tutkimus oli maailmanlaajuinen (Maguire, Browne, ym., 2018). Näistä tutkimuksista 22 kappaletta keskittyi ensihoitajiin (yhteenlaskettu otoskoko 11 060 vastaajaa), kaksi pelastusalaan (249 vastaajaa yhdestä tutkimuksesta) ja kolme yhdisti pelastusalan, ensihoitajat sekä poliisit (2 729 vastaajaa, joista 676 pelastajaa, 813 ensihoitajaa ja 830 poliisia).

Seitsemän tutkimusta käytti laadullista tutkimusasetelmaa. Kolme näistä keskittyi Ruotsiin, yksi Suomeen, yksi Englantiin ja yksi Tšekkiin. Lisäksi yksi tutkimus oli maailmanlaajuinen (Maguire, O'Neill, ym., 2018). Kohderyhmistä kuusi tutkimusta selvitti ensihoitajia ja yksi pelastusala (Jansson, 2016).

⁹ Keskiarvo 520 vastaajaa, keskihajonta 491,4 vastaajaa. Yksi tutkimus ei raportoinut otoskokoa, ja yksi tutkimus sisälsi kaksi otoskokoa.



Yksi tutkimus oli monimenetelmäinen. Newbury-Birch ja kollegat (2017) selvittivät englantilaisen ensihoitopalvelun kokemuksia väkivallasta tai häirinnästä monimenetelmällisen paperi- ja verkkokyselyn avulla.

Tutkimuksissa käytettiin yhteensä 42 eri vakiintunutta mittaristoa. Mittarit jaoteltiin kolmeen luokkaan: epäasiallista kohtelua mittaavat mittaristot (12 kappaletta 14 eri tutkimuksessa), organisaation toimintaa mittaavat mittaristot (11 kappaletta kolmessa eri tutkimuksessa) sekä terveyttä mittaavat mittaristot (19 kappaletta 10 eri tutkimuksessa). Taulukko 1 kuvaa käytettyjä mittaristoja aihealueineen ja käytettyine tutkimuksineen.

Taulukko 1. Kirjallisuuskatsauksen tutkimusten käyttämät vakiintuneet mittaristot

Aihealue	Nimi	Käyttävä lähde
Terveys	Acute Stress List	(van der Velden ym., 2016)
Epäasiallinen kohtelu	Asiakkaan aggressio	(Pekurinen ym., 2017)
Epäasiallinen kohtelu	Attitudes towards Violence against Women Scale	(Gümüşsoy ym., 2021)
Terveys	Beck Anxiety Inventory	(Çelebi & Gökkaya, 2023)
Terveys	Beck Depression Inventory	(Çelebi & Gökkaya, 2023)
Terveys	Copenhagen Burnout Inventory	(Schablon ym., 2022)
Terveys	Copenhagen Psychosocial Questionnaire	(Schablon ym., 2022)
Epäasiallinen kohtelu	Cuestionario sobre Agresiones en el Medio Sanitario	(Bernaldo-De-Quirós ym., 2015)
Terveys	Dutch UCL	(van der Velden ym., 2016)
Terveys	EMS Critical Incident Stress	(Nordquist, 2023)
Epäasiallinen kohtelu	Exposure to Workplace Aggression	(van Reemst & Jongerling, 2021)
Terveys	General Health Questionnaire	(Bernaldo-De-Quirós ym., 2015; Pekurinen ym., 2017; Sommovigo & Setti, 2022)
Terveys	Hamburg Burnout Inventory	(Braun ym., 2021)
Organisaatiotoiminta	Health Staff's Recognition of Signs of Violence against Women Scale	(Gümüşsoy ym., 2021)
Organisaatiotoiminta	Henkilökohtainen tuki 1	(Eskelinen ym., 2017)
Organisaatiotoiminta	Henkilökohtainen tuki 2	(Eskelinen ym., 2017)



Terveys	International Personality Item Pool	(van der Velden ym., 2016)
Terveys	Jenkins Sleep Scale	(Pekurinen ym., 2017)
Terveys	Kuormituksesta palautuminen	(Nordquist, 2023)
Epäasiallinen koh- telu	Lateral Hostility	(Bambi ym., 2014)
Terveys	Maslach Burnout Inventory	(Bernaldo-De-Quirós ym., 2015; Coskun Cenk, 2019; Deniz ym., 2016; Sommovigo & Setti, 2022)
Organisaa- tiotoiminta	Organisaatioluottamus	(Eskelinen ym., 2017)
Organisaa- tiotoiminta	Organisaation tuki 1	(Eskelinen ym., 2017)
Organisaa- tiotoiminta	Organisaation tuki 2	(Eskelinen ym., 2017)
Epäasiallinen koh- telu	Prevention Strategies	(van Reemst & Fischer, 2019)
Organisaa- tiotoiminta	Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work	(van der Velden ym., 2016)
Terveys	RAND-36	(van der Velden ym., 2016)
Epäasiallinen koh- telu	Risk for Violence Measure	(van Reemst & Jongerling, 2021)
Terveys	RS-13 Resilience Questionnaire	(Schablon ym., 2022)
Organisaa- tiotoiminta	Sitoutuminen organisaatiotoimintaan	(Eskelinen ym., 2017)
Epäasiallinen koh- telu	Staff Observation Aggression Scale -- Re-vised Emergency	(Johnsen ym., 2020; Schablon ym., 2022)
Terveys	Symptom Checklist 90-R	(van der Velden ym., 2016)
Terveys	Terveyden itsearviointi	(Pekurinen ym., 2017)
Organisaa- tiotoiminta	Tyytyväisyys organisaatiotoimintaan	(Eskelinen ym., 2017)
Terveys	Työkykyindeksi (Work Ability Index)	(Nordquist, 2023; Pekurinen ym., 2017; Schablon ym., 2022)
Organisaa- tiotoiminta	Työntekijöiden muutosresilienssi	(Eskelinen ym., 2017)
Epäasiallinen koh- telu	Työpaikkaväkivallan kuusi eri kategoriaa	(Jäntti & Nordquist, 2022)



Organisaa- tiotoiminta	Vapaaehtoistyön jatkoaiheet	(Eskelinen ym., 2017)
Epäasialli- nen koh- telu	Victim Incivility Scale	(Sommovigo & Setti, 2022)
Epäasialli- nen koh- telu	Violence and Aggression in the Health Services	(Shkatula ym., 2019)
Terveys	WHO-Five Well-Being Index	(Schablon ym., 2022)
Epäasialli- nen koh- telu	Workplace Violence in the Health Sector Country Case Study Questionnaire	(Hamzaoglu & Türk, 2019; Maguire, Browne, ym., 2018; Maguire, O'Neill, ym., 2018)

Julkaisuista 18 kappaletta käytti itsekehitettyjä mittareita, yhteensä 151 uniikkia kysymysasettelua. Näistä mittareista 24 kappaletta 7 eri tutkimuksessa keskittyi epäasialliseen kohteluun, 12 mittaria 5 eri tutkimuksessa käsitteli häirintää, 13 mittaria kahdessa tutkimuksessa käsitteli syrjintää, 98 mittaria 14 eri tutkimuksessa kertoi väkivallasta, ja neljä mittaria yhdessä tutkimuksessa keskittyi yhdenvertaisuuteen. 51 mittaria mittasi ilmiön esiintyvyyttä, 28 mittaria käsitteli epäasialliseen tai väkivaltaiseen kohteluun liittyvää kulttuuria, 34 mittaria tarkensi kohtelun muotoja, 28 mittaria selvitti erilaisia toimenpiteitä kohtelun estämiseksi, ja 10 mittaria kertoi kohtelun vaikutuksista.

Tutkimuksissa on mitattu useita eri epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun mahdollisia vaikutuksia. Yleisten psykofyysisten oireiden kanssa yhteys on tunnistettu, mutta voi olla vakavampi fyysisen väkivallan kuin muiden muotojen kohdalla (Bambi ym., 2014; Savoy ym., 2021; Sommovigo & Setti, 2022). Yksi tutkimus ei tunnistanut yhteyttä kohtelun kokemusten ja psykologisen tuskan välillä (Pekurinen ym., 2017). Kohtelun kokemuksella voi olla yhteyttä ahdistukseen ja masennukseen, mutta tulos on epävarma (Çelebi & Gökkaya, 2023). Yhteys koettuun stressiin ilmeni vain, jos väkivaltateon toteutti asiakkaan tai potilaan lähiomainen (Schablon ym., 2022). Kohtelulla oli lieventävä yhteys univaikeuksiin yhdessä tutkimuksessa (Pekurinen ym., 2017). Kohtelulla ei ollut yhteyttä oman terveyden arviointiin tai yleisiin terveysongelmiin (Pekurinen ym., 2017; van der Velden ym., 2016).

Työuupumuksen osalta yhteys on epävarma. Kaksi tutkimusta tunnisti tilastollisen yhteyden (Braun ym., 2021; Sommovigo & Setti, 2022), kaksi mahdollisen tai vaihtelevan yhteyden (Bernaldo-De-Quirós ym., 2015; Coskun Cen, 2019), ja kahdessa ei nähty yhteyttä (Deniz ym., 2016; Schablon ym., 2022).

Ammatillisten ja organisaatiososiaalisten vaikutusten osalta tutkimus on selvittänyt työkyvyn, työtyytyväisyyden sekä työnkuvan muutosaikeisiin liittyviä yhteyksiä. Tutkimuksessa ei havaittu kohtelun vaikutusta työkykyyn (Pekurinen ym., 2017), mutta havaittiin yhteys laskeneeseen työtyytyväisyyteen (Sommovigo & Setti, 2022) sekä työn muutos- tai lähtöaikeisiin (Bambi ym., 2014).



4.2.4 Kuvailevat tulokset muista turvallisuustoimijoista

Kartoitimme epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun tutkimusta myös muista turvallisuustoimijoista. Tunnistimme yhteensä kahdeksan tutkimusta, jotka keskittyivät vain muihin turvallisuustoimijoihin¹⁰. Tämän osion analyysit suoritettiin manuaalisesti.

Ainoa organisaatioraportti oli Huotarin (2019) selvitys naisten ja miesten tasa-arvosta poliisissa vuonna 2018. Selvitys käytti poliisihenkilöstöbarometrin tietoja ja totesi, että molemmat sukupuolet kokivat seksuaalista häirintää asiakkailta, mutta että naispuoliset poliisit kokivat häirintää myös työyhteisön sisällä. Myös käsitykset tasa-arvon toteutumisesta ja organisaation suhtautumisesta naispuolisiin poliiseihin erosivat naisten ja miesten välillä (Huotari, 2019).

Keskinen (2011) haastatteli poliiseja, sosiaalityöntekijöitä ja asunnottomuustyöntekijöitä heidän suhtautumisistaan etnisyyteen ja rodullistamiseen. Tutkimuksessa todettiin, että viranomaiset tuottavat sekä kulttuurisidonnaisia että universaaleja käsityksiä etnisyyksien välisistä eroista.

Koivunen ja kollegat (2018) selvittävät sukupuolten tasa-arvon toteutumista poliisissa vuosina 2008-2012. Kuten Huotarin selvityksessä, tämä tutkimus käytti poliisihenkilöstöbarometrin tietoja. Kirjoittajat totesivat sekä miesten että naisten kokeneen sukupuolten tasa-arvon parantuneen vuosien varrella ja vastaavasti eriarvoisuuden ja syrjinnän vähentyneen.

Leino ja kollegat selvittivät poliisien ja järjestysvalvojen kokemuksia työpaikkaväkivallasta (T. Leino, Eskelinen, Summala, ym., 2011; T. Leino, Eskelinen, & Virtanen, 2011; T. Leino, Selin, Summala, ym., 2011; T. M. Leino, Selin, Summala, ym., 2011). Verbaalinen väkivalta ja uhkailu olivat yleisimpiä väkivallan muotoja niin poliiseilla kuin järjestyksenvalvojilla, ja kokemukset olivat lyhyellä aikavälillä yhteydessä psyykkiseen oireiluun kuten ahdistukseen, heikentyneeseen työtyytyväisyyteen sekä suurempaan alkoholinkäyttöön. Järjestyksenvalvojen keskuudessa riskitekijöinä väkivallan kohtelun kokemiselle tunnistettiin miessukupuolisuus, nuori ikä, lyhyt työkokemus, myöhäiset työtunnit ja aikapaineet (T. Leino, Selin, Summala, ym., 2011). Poliisien kohdalla puuteet jälkipuinnissa, partioinnissa ja väkivaltilanteiden koulutuksessa oli yhteydessä alkoholin kulutukseen, jota tutkijat esittävät haitallisena selviytymiskeinona väkivaltilanteista toipumiselle (T. Leino, Eskelinen, Summala, ym., 2011).

Paasonen ja Vainio (2022) tutkivat rikosseuraamushenkilöstön kokemuksia työpaikkaväkivallasta. Tutkimuksen mukaan henkilöstö koki paljon henkistä väkivaltaa, mutta fyysistä väkivaltaa esiintyi vain miesten osalta ja huomattavasti henkistä väkivaltaa vähemmän. Henkilöstö itsessään ei ollut kovinkaan huolissaan heihin kohdistuvasta työpaikkaväkivallasta, vaan ennemmin vankien keskinäisestä väkivallasta.

4.2.5 Meta-analyttinen arvio väkivaltaisen kohtelun esiintyvyydestä

Luvun analyysit ovat eritelty toistettavuustiedostossa [1.5. Katsausartikkeli](#).

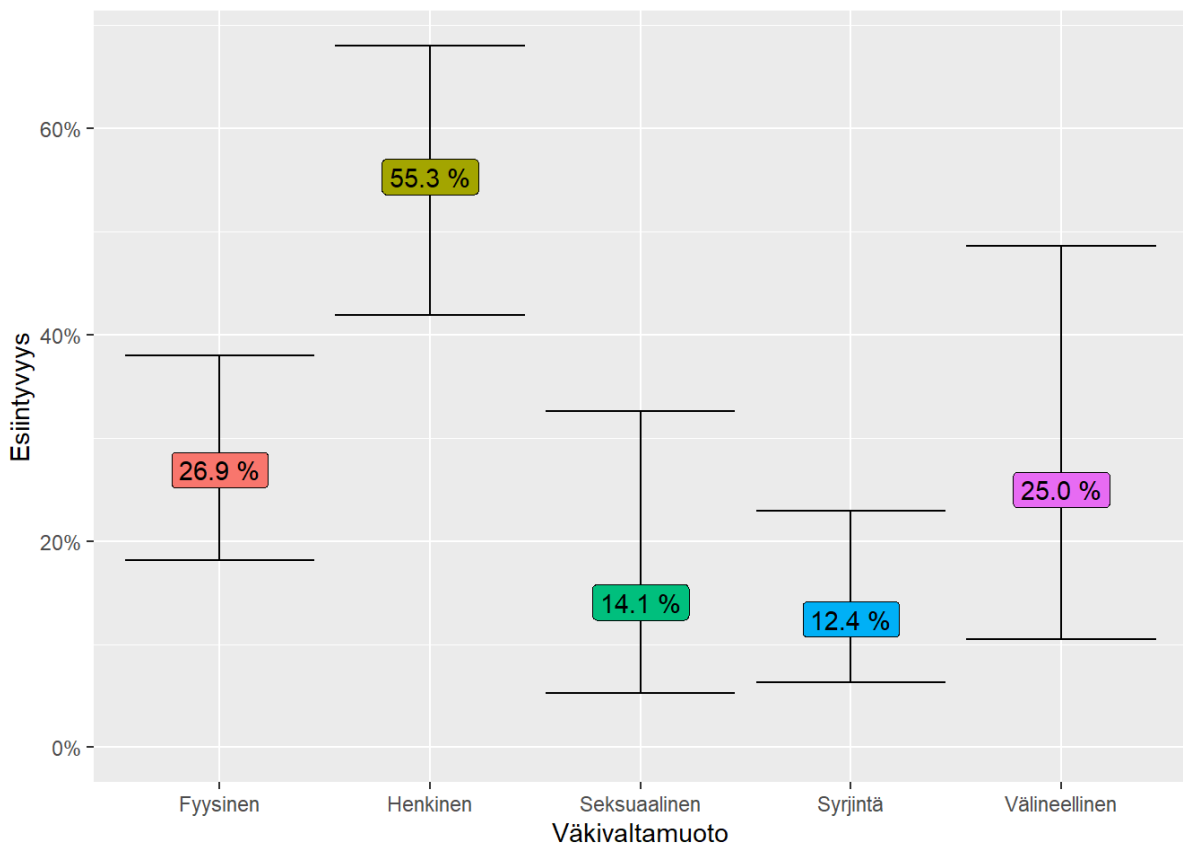
¹⁰ Kaksi tutkimusta vertaili pelastajia, ensihoitajia ja poliiseja; käsitelimme nämä tutkimukset luvussa 4.2.3.



Kirjallisuuskatsaukseen sisältyi 33 määrällistä kyselytutkimusta, jotka arvioivat väkivallan tai syrjinnän esiintyvyyttä pelastus- ja ensihoitoaloilla (n = 11 621 vastaajaa, k = 248 mittaria). Emme sisällyttäneet tähän analyysiin rekisteritutkimuksia, sillä niitä esiintyi verrattain vähän ja niiden arvioita ei voi mittauserojen takia verrata suoraan kyselytutkimusten tuloksiin.

Luokittelimme ensin kaikki mittarit väkivaltasanaston mukaan (ks. luku 4.2.2). Meta-analyysiin otettiin mukaan viisi epäasiallisen tai väkivaltaisen kohtelun alalajia: fyysinen väkivalta, henkinen väkivalta, seksuaalinen väkivalta, välineellinen väkivalta ja syrjintä.

Arviot eri väkivaltamuotojen esiintyvyydestä pelastus- ja ensihoitoalalla vaihtelivat muotojen välillä suuresti (Kuvio 2). Reilut puolet henkilöstöstä oli kohdannut henkistä väkivaltaa, neljäsosa fyysistä väkivaltaa ja kuudennes seksuaalista väkivaltaa. Myös neljäsosa oli kohdannut välineellistä väkivaltaa, mutta luottamusväli oli suuri tutkimusten harvinaisuuden takia. Syrjintää oli kokenut noin joka kymmenes vastaaja.



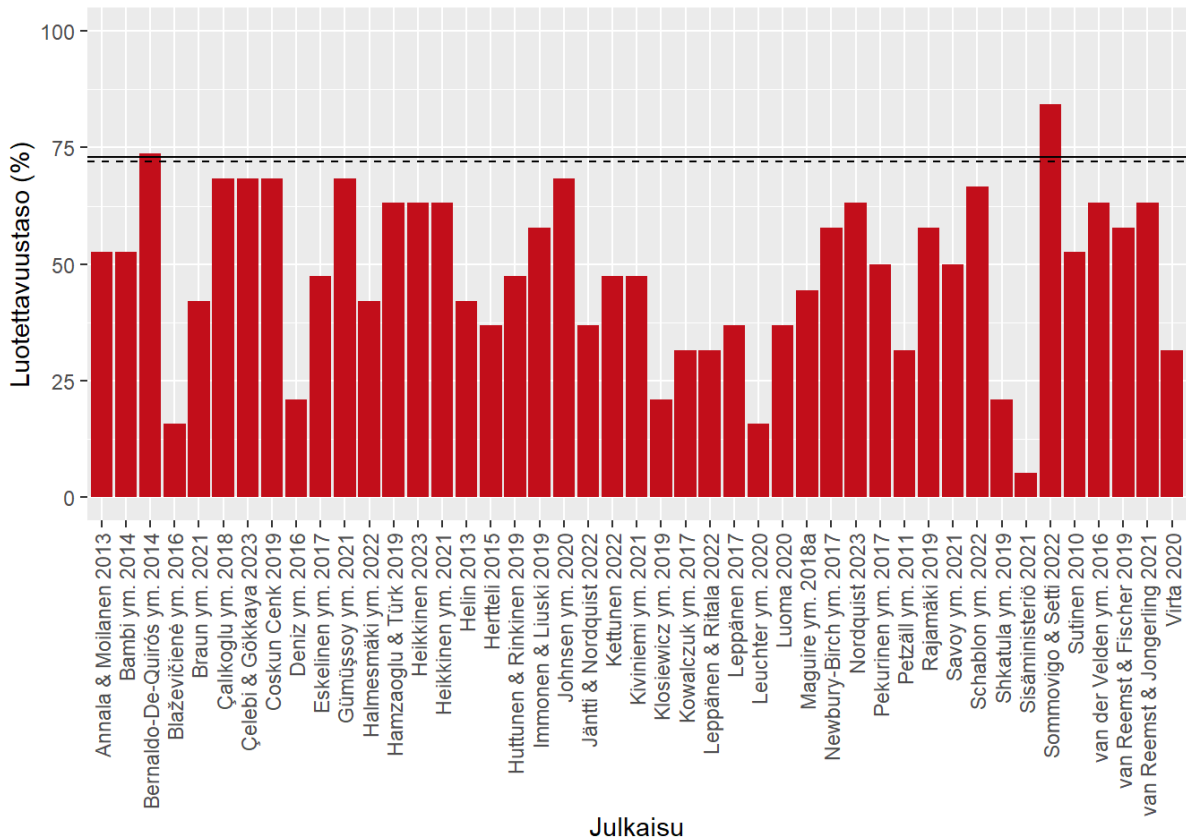
Kuvio 2. Väkivaltamuotojen esiintyvyys (%), kolmitasoinen meta-analyysi. Mustat viivat esittävät kunkin arvion 95 prosentin luottamusväliä

4.2.6 Tutkimusharhan riskinarviointi

Osion analyysit ovat eritelty toistettavuustiedostossa [1.4. Tulosten yleiskuvaus](#).

Sisällytetyistä tutkimuksista 45 kappaletta käytti määrällistä kyselyasetelmaa. Arvioimme nämä käyttäen *Quality of Survey Studies in Psychology* (Q-SSP)-työkalua (Protogerou & Hagger, 2020). Arviointikriteerejä on kaksikymmentä, ja tutkimus nähdään laadukkaana, jos kriteeristöstä vähintään 70–75 % tutkimukseen pätevistä kriteereistä täyttyvät.

Kirjallisuuskatsaukseen sisältyneet tutkimukset olivat heikkolaatuisia (Kuvio 3). Vain kaksi tutkimusta täytti laadukkaan tutkimuksen kriteeristön: Bernaldo-De-Quirós (2015; 74 %) sekä Sommovigo ja Setin (2022; 84 %) tutkimukset. Kriteerien täyttöasteen keskiarvo oli 47 %.

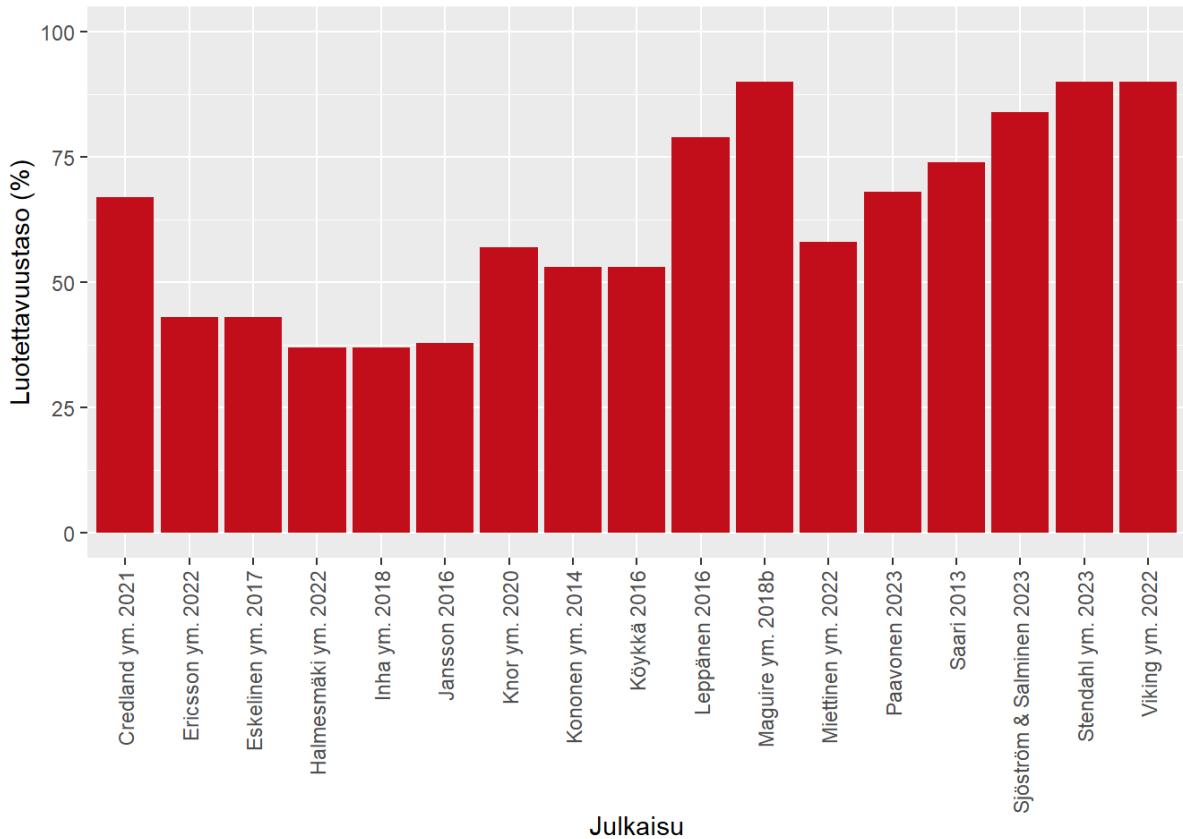


Kuvio 3. Määrällisten kyselytutkimusten luotettavuustaso Q-SSP-työkalun mukaan (n = 45). Sisältää tulokset hauista 1–4 sekä 6. Musta viiva esittää 73 prosentin rajaa, katkonainen viiva esittää 72 prosentin rajaa

Kriteeristön osa-alueista johdannon osa-alueen laadukkuus täyttyi 32 tutkimuksessa (62 %). Osallistujien osa-alueella kahdeksan tutkimusta (15 %) ylitti laadukkuuden rajan, datakriteerien osalta vain yksi tutkimus täytti vaatimuksen, ja etiikan osa-alueella kahdeksan tutkimusta täytti kaksi kolmesta kriteeristä. On huomioitava, että etiikan kriteeristöstä merkitsimme jälkipuinnin kriteerin epäpäteväksi jokaiselle tutkimukselle, sillä tutkimukset eivät täyttäneet jälkipuinnin vaatimusta suomalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019).

Laadullisia tutkimuksia esiintyi 17 kappaletta. Arvioimme ne *Standards for Reporting Qualitative Research* (SRQR) -menetelmällä (O'Brien ym., 2014), jossa on 21 arviointikriteeriä. Mittaristolla voi laskea prosenttiluvun kaikista täyttyneistä kriteereistä, mutta luvulle ei ole vakiintuneita raja-arvoja.

Laadulliset tutkimukset olivat hieman luotettavampia kuin määrälliset tutkimukset (Kuvio 4). Laatu vaihteli kuitenkin suuresti: matalammillaan tutkimukset täyttivät alle puolet kaikista kriteereistä. Keskimääräinen kriteerien täyttöaste oli 62 %.



Kuvio 4. Laadullisten tutkimusten luotettavuustaso SRQR-työkalun mukaan (n = 17). Sisältää tulokset hauista 1–4 sekä 6

Osa-alueista vahvimmat olivat ongelman määrittely, tutkimustarkoitusten ja -kysymysten esittely sekä tulosten esittely, jotka kaikki tutkimukset täyttivät. Heikoimmat osa-alueet olivat tutkijan refleksiivisyys omasta asemastaan tutkimuksessa (2 tutkimusta täytti kriteerin), sidonnaisuuksien ja intressien ilmoittaminen (3 tutkimusta) ja otsikon muotoilu tutkimusta selkeästi kuvailevaksi (4 tutkimusta).

4.2.7 Tutkimusten kehityskohteet

Kirjallisuuskatsauksen pohjalta tunnistimme useita eri kehityskohteita tuleville tutkimuksille. Nämä voidaan jakaa kolmeen ryhmään: käsitteiden ja määritelmien yhtenäistäminen, validoitujen mittareiden käyttö sekä julkaisujen laadun parantaminen.

Tunnistimme kirjallisuudesta yhtenäisten määritelmien laajan puutteen. Jopa kolmasosassa tutkimuksista ei ollut määritelty analysoitavaa käsitettä ollenkaan, mikä on ongelmallista käsitteiden operationalisoinnille ja tutkimusten väliselle vertailulle. Määritelmän antavissa tutkimuksissa lähteet



erosivat myös laajasti, mikä vaikeuttaa vertailua. Suosittelemme tuleville tutkimuksille ja opinnäytteille käytettävän yhtenäistä määritelmää epäasialliselle tai väkivaltaiselle kohtelulle. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen kehittämä väkivaltasanasto (Bildjuschkin ym., 2019) on yksi mahdollinen lähde, joskin sanasto ei ota kaikkia epäasiallisuuksia huomioon.

Lieveilmionä käsitteiden epäyhtenäisyydestä näimme, että useimmat tutkimukset käyttivät itsekehitettyjä mittareita epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun mittaamiselle. Edes kansainvälisessä vertaisarvioidussa tutkimuksessa ei käytetty yhtenäisiä mittareita. Opinnäytteissä ei käytetty ollenkaan vakiintuneita mittareita, vaan kaikki opinnäytteet kehittivät omat operationalisoinnit. Suosittelemme, että tutkimukset ottavat käyttöön jo olemassa olevia mittareita, jotta ilmiön seuranta olisi mahdollista. Tutkimusten on myös tärkeä erottaa, mittaavatko ne yksittäisten kohtelutapahtumien piirteitä, yleisyyttä tietyn ajanjakson yli vai työuran kokemuksia. Tällä hetkellä tutkimukset ei juurikaan tee erottelua, minkä vuoksi meta-analyttinen arvio on haastavaa. Opinnäytteiden osalta vastuu opiskelijan ohjaamisesta kohti luotettavia mittareita on ohjaavalla taholla.

Tutkimusten epäsäännölliset käsitteet ja operationalisoinnit ovat osa suurempaa luotettavuusongelmaa. Vain kaksi määrällistä tutkimusta ylsi luotettavaksi todetun tutkimuksen tasolle. Puutteita raportoinnissa esiintyy melkein jokaisessa tutkimuksessa. Yleisin kehityskohde on aineistonkäsitteilyn raportointi, esimerkiksi sisäisen kadon määrän ja käsittelymenetelmien ilmoittaminen sekä toistettavuuden kannalta tärkeiden tietojen raportointi tai liittäminen julkaisuun. Myös eettisessä käsitteilyssä on huomautettavaa, joskin huomioitavaa on, että opinnäytteet käsittelevät eettiset pohdinnat tutkimusjulkaisuja laadukkaammin. Luotettavuuden nostamiseksi voidaan käyttää tässä katsauksessa hyödynnettyjä Q-SSP- (Protogerou & Hagger, 2020) ja SRQR-työkaluja (O'Brien ym., 2014).

Opinnäytteitä epäasiallisesta ja väkivaltaisesta kohtelusta julkaistaan enemmän suhteessa vertaisarvioituun tutkimukseen ja muodostavat siten käytännössä suuren osan aiheen tietopohjasta. Varsinkin määrällisten opinnäytteiden otokoot ovat hyvin pieniä, eikä niiden otantamenetelmät vastaa yleisesti luotettavaksi pidettyjä menetelmiä. Suosittelemme, että tulevat opinnäytteet keskittyisivät enemmän laadullisiin asetelmiin, kirjallisuuskatsauksiin tai toimintatutkimuksiin, sillä opinnäytetallalla on haastavaa toteuttaa luotettavaa kyselytutkimusta. Näemme myös, että opinnäytteitä tulisi kirjoittaa selkeästi enemmän pelastustoimesta, sillä ensihoidon ongelmia on käsitelty paljon pelastustointia laajemmin. Tutkimustyhjiötä esiintyy molempien kohderyhmien sisäisissä ongelmissa (työpaikkakiusaamisessa ja muissa työpaikan haasteellisissa vuorovaikutustilanteissa), jota tulevat opinnäytteet voisivat selvittää. Viimeiseksi muistutamme, että opinnäytteiden tulisi mahdollisuuksien mukaan käyttää ennalta validoituja mittareita, jolloin ohjaajien tulisi ohjata opiskelijoita pois itsekehitettyistä mittareista.



5 Osatutkimus 2: Valtakunnallinen kyselytutkimus

Hankkeen kirjallisuuskatsauksen pohjalta toteutimme toisen osatutkimuksen, valtakunnallisen kyselytutkimuksen. Tämän luvun tulokset ovat eritelty toistettavuustiedostokansioissa [2. Kyselyprosessi](#), [3. Frekvenssitulokset sekä 4. Tilastolliset mallit](#).

5.1 Tutkimuskysymykset

Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli vastata seuraaviin kysymyksiin:

1. Kuinka yleistä epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu on pelastusalalla ja ensihoidossa Suomessa?
2. Missä muodoissa epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua esiintyy?
3. Missä ympäristöissä epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua esiintyy?
4. Millaisia vaikutuksia epäasiallisella ja väkivaltaisella kohtelulla on?
5. Missä määrin kohtelusta raportoidaan organisaation ylläpitämässä ilmoitusjärjestelmissä?
6. Mitkä tekijät vaikuttavat raportoinnin tekemiseen?
7. Missä määrin organisaatiot ovat ottaneet käyttöön toimenpiteitä epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun estämiseksi?
8. Tehoavatko yllä mainitut toimenpiteet kohtelun estämiseksi?

5.2 Tutkimusmenetelmät

Osatutkimus 2 toteutettiin sähköisenä kyselytutkimuksena Webropol-alustalla ajanjaksolla 15.8.-15.9.2024. Kysely välitettiin kohderyhmille sähköpostitse, verkkopalvelujen ja uutiskirjeiden sekä pelastusalan median kautta. Kyselyyn oli vapaaehtoista osallistua, ja vastaajat antoivat tietoisensa suostumuksensa¹¹ henkilötietojen keruuseen sekä anonymisoitujen kyselytietojen arkistointiin Tietoarkistoon.

5.2.1 Kyselytutkimuksen kehittämisprosessi

Kyselyn kehittämisprosessia on selostettu tarkemmin toistettavuustiedostossa [2.1. Kyselyn valmistelu](#). Kyselylomake on kuvailtu tarkemmin [liitteessä 3](#), ja sen suomen- ja ruotsinkieliset versiot löytyvät [liitteestä 4](#) ja [liitteestä 5](#).

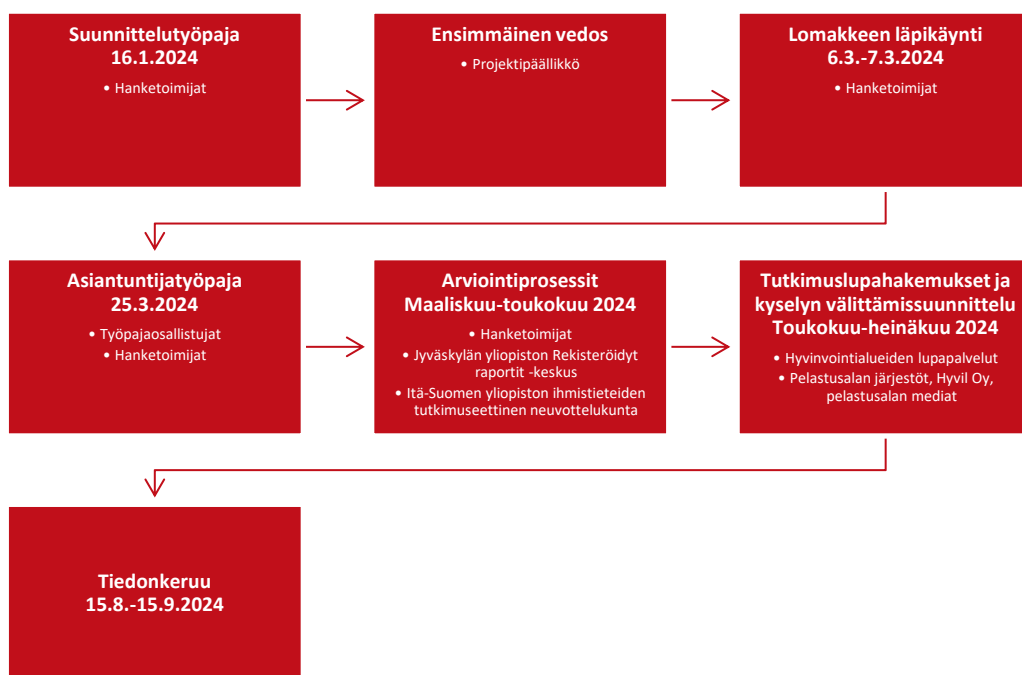
Ensimmäinen kyselylomakkeen vedos koostettiin hanketoimijoiden toimesta ajanjaksolla joulukuu 2023-maaliskuu 2024 perustuen kirjallisuuskatsauksen tuloksiin. Haimme tunnistetuista tutkimuksista aikaisempia mittareita liittyen varsinkin epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyyteen, vaikutuksiin ja estäviin toimenpiteisiin. Päätimme tuolloin, että kyselyn pääaiheina olisi epäasiallisen

¹¹ Informointiseloste on luettavissa hankkeen OSF-kansiosta. Selosteteksti on luettavissa liitettyssä kyselylomakkeessa.

ja väkivaltaisen kohtelun yleisyys, eri muodot, tekokontekstit, vaikutukset, tekijätahot sekä toimenpiteet.

Järjestimme asiantuntijatyöpajan kyselyn kehittämiseksi 25.3.2024. Asiantuntijatyöpajaan kutsuttiin hankkeen ohjausryhmäjäsenet sekä edustajat hyvinvointialueiden pelastuslaitoksista. Työpajaan osallistui yhteensä 20 henkilöä. Työpajan muutosehdotukset kerättiin talteen työpajan aikana ja muutokset toteutettiin kyselyyn seuraavina työpäivinä.

Kyselyn muotoon vaikuttivat myös rekisteröidyn tutkimusraportin arviointiprosessi ja osatutkimuksen tutkimuseettinen arviointi keväällä 2024. Näiden lisäksi teimme pieniä muutoksia erinäisten kysymysten asetteluihin ja sanavalintoihin tutkimuslupahakemusten yhteydessä kesällä.



Kuvio 5. Kyselylomakkeen kehittämisprosessin kulku osallistujineen

5.2.2 Kyselyn populaatio

Kyselyn kohdepopulaatio noudatti luvussa 2.2 esitettyjä kohderyhmiä, ja koostui neljästä alaryhmästä: pelastuslaitokset ja ensihoito (populaatiokoko 6 124 henkilöä), sopimuspalokunnat ja palokuntayhdistykset (populaatiokoko noin 25 000 henkilöä), valtakunnalliset järjestöt ja pelastusliitot (populaatiokoko 101 henkilöä), sekä koulutusorganisaatiot (populaatiokoko 686 henkilöä).

Vastaaja oli osa populaatiokehystä ensisijaisesti, jos hän täytti populaation määritelmän. Pelastuslaitosten ja ensihoidon osalta myös osa-aikaiset, sivutoimiset sekä työstä tilapäisesti poissaolevat kuuluivat populaatioon. Kysely rajattiin eettisistä syistä 15 vuotta täyttäneisiin henkilöihin.



5.2.3 Tutkimusotoksen muodostaminen

Tiedonkeruuprosessia on kuvailtu tarkemmin toistettavuustiedostossa [2.2. Tiedonkeruu](#).

Kyselytutkimuksen otos muodostettiin ei-satunnaisena, itsevalikoituvana otoksena. Tämä jouduttiin valitsemaan, sillä systemaattista luetteloa pelastusalan organisaatioiden toimijoista joko ei ole olemassa, tai on tutkimuseettisistä syistä erittäin haastavaa hyödyntää.

Osallistumiskutsu välitettiin kohderyhmille käyttäen kolme pääsääntöistä välityskanavaa: johdon kautta välitetty kutsuviesti, yhteyshenkilöiden ja viestinnän kautta välitetty kutsuviesti sekä avoin kutsuviesti pelastusalan medioissa. Välityskanavien toteutus erosi kohderyhmien välillä (Taulukko 2). Jokaiselle välityskanavalle muodostettiin oma kyselylinkki, jolloin pystyimme jälkikäteen tarkastamaan vastaajien valitseman vastauskanavan.

Taulukko 2. Kyselyn toteutuneiden välitysmenettelyjen luettelo kanavittain

Johdon kautta	Yhteyshenkilöiden ja viestinnän kautta	Median kautta
1. Pelastusjohtajat	1. Pelastuslaitosten yhteyshenkilöt	1. Pelastustieto (mainos ja tiedote)
2. Ensihoitopäälliköt	2. Ensihoidon yhteyshenkilöt	2. Palokuntalainen (mainos)
3. Pelastusliittojen johto	3. Sopimuspalokuntalaisten HAKA-järjestelmä	3. Pelastusalan ammattilainen (verkkomainos ja tiedote)
4. Järjestöjen johtajat	4. Järjestöjen toimistosähköpostit	4. Palokuntaan.fi (tiedote)
5. Pelastusopiston johto	5. Pelastusopiston viestintä ja Helsingin pelastuskoulun kanslia	5. Pelastuslaitokset.fi (tiedote)
6. Helsingin pelastuskoulun rehtori	6. Palokuntaan.fi (uutiskirje)	6. SSPL (tiedote)
	7. SPAL:n uutiskirje	7. Spek.fi (tiedote)
	8. SSPL:n uutiskirje	
	9. SPEK:n Speksi-uutiskirje	
	10. Pelastusopiston uutiskirjeet	

Johdon kautta välitetyt viestit välitettiin ensisijaisesti projektipäällikön toimesta suoraan johdolle. Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy:n yhteyshenkilö lähetti välityspyynnön pelastusjohtajille ja ensihoitopäälliköille.

Eräät hyvinvointialueet osoittivat tutkimusyhteyshenkilön osana tutkimuslupahakemusta, jolloin projektipäällikkö lähetti välityspyynnöt näille pelastuslaitosten ja ensihoidon yhteyshenkilöille. Kaikki alueet eivät kuitenkaan vaatineet yhteyshenkilöä, eli viesti ei tavoittanut jokaista osallistunutta orga-



nisaatiota. Yhteyshenkilöiden ja viestinnän kautta välitettäviin kutsuihin liitettiin mukaan A5-kokoinen käsiesite kyselytutkimuksesta, jota toivottiin tulostettavaksi tai muutoin laitettavaksi esille organisaatioissa.

Sopimuspalokuntia ja palokuntayhdistyksiä tavoitettiin alueellisten pelastusliittojen sekä sopimuspalokuntien henkilöstön HAKA-järjestelmän kautta. Molemmissa tapauksissa välityksen suorittivat SPEK:n tutkimuksen yhteyshenkilöt.

Välitimme uutistiedotteen kyselylinkkeineen kolmelle pelastusalan medialle: Pelastustieto, Pelastusalan ammattilainen ja Palokuntalainen. Näistä kaksi ensimmäistä julkaisivat uutisjutun tiedotteen pohjalta, johon sisältyi linkki kyselytutkimukseen. Ostimme myös mainostilaa Pelastustiedossa ja Palokuntalaisessa. Pelastusalan ammattilaisessa saimme ilmaiseksi käyttöön verkkomainostilaa tiedonkeruun ajaksi.

Näiden lisäksi kyselystä viestittiin myös SSPL:n jäsenkirjeessä. Jäsenkirje kohdistuu kaikille sopimuspalokunnissa toimiville, Suomen Sopimuspalokuntien Liiton jäsenille. Viesti kohdentui suoraan vastaajalle. Välityksen suoritti SSPL:n yhteyshenkilöt.

Yhteyshenkilöille ja viestintäpalveluihin sekä pelastusliittojen edustajille lähetettiin muistutusviestit 3.9.2024. SPEK:n hallinnoimassa Speksi-uutiskirjeessä viesti julkaistiin kahteen otteeseen, 23.8.2024 sekä 10.9.2024. Muissa kanavissa kutsuviestit lähetettiin vain kerran.

5.2.4 Otoksen muodostamiseen liittyvät tutkimusharhariskit

Osallistuminen kyselytutkimukseen ja otokseen vaati vastaajalta pääsyä tietotekniseen laitteeseen sekä toimivaa internetyhteyttä. Nämä tekniset vaatimukset voivat rajata osan kohderyhmästä ulkopuolelle. Uskomme kuitenkin, että ulkopuolelle rajautuva osuus on pieni eikä vaikuta suuresti kyselyn lopputuloksiin.

Itsevalikoituvassa otoksessa on muitakin haasteita tilastolliselle analyysille. Yhtenä riskinä on, että otokseen osallistuvat ensisijaisesti vain aiheesta kiinnostuneet tai kokemusta aiheesta omaavat henkilöt (ns. valikoitumisharha). Pyrimme vähentämään tätä harhaa painottamalla kyselyssä ja saatekirjeessä, että toivomme myös henkilöiden osallistuvan, vaikka heillä ei olisi omakohtaista kokemusta epäasiallisesta tai väkivaltaisesta kohtelusta. Myös asiakkailta kohdistuvan ja työpaikkasisäisen kohtelun samanaikainen mittaaminen on voinut lieventää tutkimusharhan riskiä.

Kyselyn välittämismenettelyjen takia on myös mahdollista, että muut toimijat kuin kohderyhmä ovat voineet vastata kyselyyn, tai että yksittäinen vastaaja on vastannut useamman kerran. Kyselyn kysymykset olivat kuitenkin muokattu vastaamaan juuri kohderyhmien toimintakontekstia, jolloin uskomme, että muiden henkilöiden vastaaminen voi olla tarpeeksi haasteellista, että he jättävät vastaamatta. Puhdistimme aineistosta vastaajat, joiden vastaukset viittasivat huolettomaan vastaamiseen tai useampaan vastaukseen.

Kyselyn puoliavoin viestintä on myös voinut mahdollistaa kohderyhmään kuulumattomien vastaamisen. Ohjeistimme välitykseen osallistuvia kumppaneita välttämään sosiaalisen median viestintää kyselyn välityksessä, sillä sosiaalisen median viestien eteenpäin jakaminen ja sitä kautta leviäminen mahdollisesti häirintää toteuttaville tahoille ei olisi voitu hallita.



5.3 Aineiston anonymisointi

Anonymisoinnin toteutus on kuvailtu toistettavuustiedostossa [2.7. Anonymisointi](#). Anonymisointisuunnitelma on myös saatavilla [suomeksi](#) ja [ruotsiksi](#).

Ennen analyysia anonymisoimme koko aineiston. Osana aineiston arkistointia Tietoarkistoon aineisto tuli anonymisoida tavalla, joka vaikeutti vastaajien tunnistamista yhdistelemällä aineiston muuttujia. Teimme anonymisointisuunnitelman keväällä ja kesällä 2024 ennen tiedonkeruuta Tietoarkiston ohjeiden ja kommenttien mukaisesti.

Anonymisoinnin periaatteena oli vähentää uniikkien taustamuuttujaryhmien määrää. Yhdistämällä eri taustamuuttujia pyrimme varmistamaan, että jokaisessa ainutlaatuisessa kategoriassa (esim. naispuoliset pelastajat, muunsukupuoliset toimijat järjestökentällä, erittäin pitkän uran tehneet miespuoliset opettajat) oli vähintään 5 vastaajaa. Varmistaaksemme tämän olemme yhdistäneet eri muuttujaluokkia, muuttaneet tai poistaneet vastaajia sekä luokitelleet avomuuttujia.

5.4 Tietojen tekninen käsittely

Tietojen tekninen käsittely on kuvailtu tarkemmin toistettavuustiedostoissa [2.3. Eksportointi](#), [2.4. Nimeäminen](#), [2.5. Valmistelu](#), [2.6. Puhdistaminen](#) sekä [2.9. Datatarkistus](#).

Keräsimme aineiston kolmella eri kyselylinkillä (ks. luku 5.2.3) ja kahdella eri kielellä (suomeksi ja ruotsiksi), jotka yhdistettiin yhdeksi aineistoksi keräyksen loputtua. Vastaajien käyttämistä kyselylinkistä sekä kielistä muodostettiin kaksi muuttujaa aineistoon.

Kyselylomake hyödynsi useita ketjutuksia, joissa vastaajille näytettiin eri kysymyksiä riippuen hänen aikaisemmista vastauksistaan. Jokaisen ketjutuksen osalta merkitsimme erikseen, jos vastaaja oli nähnyt kysymyksen mutta jättänyt vastaamatta, tai jos vastaaja ei ollut nähnyt kysymystä ketjutuksen takia ollenkaan.

Käänsimme kaikki järjestystason muuttujat siten, että suurin arvo edustaa suurinta positiivista vastausta ja pienin arvo suurinta negatiivista vastausta. Muutos koski raportointijärjestelmien koulutuksen olemassaoloa, asenteita ilmoitusjärjestelmiä kohtaan sekä toimenpiteiden koettua hyödyllisyyttä.

Rakensimme uuden organisaatioaseman muuttujan anonymisointisuunnitelman mukaisesti (ks. luku 5.3). Uudessa muuttujassa on neljä luokkaa: Johto- tai hallintotaso, suorittava henkilöstö, asiantuntijat ja opettajat, sekä opiskelijat. Anonymisointimuutoksen myötä poistimme aineistosta kohderyhmäkohtaiset organisaatioasemamuuttujat, ja käsittelemme tässä raportissa vain rakennettua organisaatioasemamuuttujaa.

Teimme sisältöanalyttisen luokittelun muutossuunnitelmien syiden avokysymykselle (ks. luku 5.3). Luokittelu tehtiin siten, että jokainen luokka on sisällöllisesti tulkittavissa ja eroteltavissa muista luokista ja sisältää vähintään kymmenen vastausta. Avovastaukset luokiteltiin ensin kolminkertaisesti kolmen eri tutkijan toimesta, ilman keskustelua tai tietojen jakamista henkilöiden välillä. Projekti-päällikkö kävi sen jälkeen läpi kaikki luokittelut ja yhtenäisti selkeästi samaa aihetta koskevat luokat.



Epävarmat luokat ja erimielisyydet neuvoteltiin yhdessä saavuttaaksemme konsensuksen. Luokittelun konsensuksen jälkeen projektipäällikkö yhdisti luokkia yläluokiksi. Luokkayhdistely toistettiin, kunnes jokainen luokka täytti vähintään kymmenen vastauksen vaatimuksen.

Tarkistimme aineistosta epäilyttävät vastaukset häirintävastausten tai virheellisten vastausten seulo-miseksi. Suoritimme tarkistuksen kysymyksille ilmoitusjärjestelmiä kohtaan kohdistuvista asenteista, organisaation olemassa olevissa toimenpiteiden, toimenpiteiden koetuista vaikutusten sekä muussa tutkimuksessa ehdotettujen toimenpiteiden koetun hyödyllisyyden kysymysten pohjalta. Tunnis-timme poistettavaksi yhteensä 65 vastaajaa. Näistä vastaajista 51:llä oli epäilyttävät vastaukset toi-menpiteiden koetun vaikutusten muuttujilla (kaikki vastaukset olivat joko mittariston keskellä tai lai-dassa), 12 vastaajalla oli epäilyttävät vastaukset ilmoitusjärjestelmiin kohdistuvien asenteiden muut-tujilla (kaikki vastaukset olivat ”Ei samaa eikä eri mieltä”), ja kahdella vastaajalla täytyi molemmat kriteerit.

5.5 Otoksen kuvailu

Tämän luvun tiedot ovat eritelty toistettavuustiedostoissa [3.1. Kyselyn metatiedot](#) sekä [3.2. Tausta-muuttujat](#).

5.5.1 Vastausmäärät ja -prosentit

Kyselyyn vastasi yhteensä 1 048 henkilöä. 23 henkilöä ei antanut suostumustaan tietojen käsittelyyn, ja heidän tietonsa poistettiin. Näiden lisäksi 65 vastaajalla oli epäilyttävät vastauspiirteet (ks. luku 5.4). Lopulliseksi otokseksi jäi **n = 960 vastaajaa**.

Taulukko 3 osoittaa Webropol-palvelusta haetut tiedot kyselylomakkeen avaus-, aloittamis- ja lähettämistästeista. Prosenttiluvut ovat ilmaistuna kyselylinkin avausasteen mukaan.

Taulukko 3. Kyselylomakkeen avaus-, aloittamis- ja lähettämistästeet (n ja %) kyselylinkin mukaan

Kyselylinkki	Avattu vastaajan toi-mesta	Vastaaminen aloi-tettu	Vastaus lähetetty
Johdon kautta	560 (100 %)	376 (67 %)	249 (44 %)
Toimistojen, viestin-nän ja yhteyshenkilöi-den kautta	1 068 (100 %)	622 (58 %)	422 (40 %)
Median kautta	1 223 (100 %)	643 (53 %)	377 (31 %)
Yhteensä	2 851 (100 %)	1 641 (58 %)	1 048 (37 %)

Kaikista linkin avanneista henkilöistä 37 % vastasi tutkimukseen. Johdon kautta lähetetty linkki johti hieman muita useammin vastaukseen. Määrällisesti kuitenkin median kautta lähetetty linkki johti suurimpaan klikkausasteeseen, ja toimistojen ym. kautta lähetetty linkki suurimpaan vastausasteeseen. Prosenttiluvut eivät ota huomioon aineiston puhdistuksessa poistetut vastaajat.



5.5.2 Taustamuuttujien kuvailu

Enemmistö vastaajista kuului pelastuslaitokseen tai ensihoitoon (Taulukko 4). Puolet pienempi ryhmä vastasivat olevansa sopimuspalokuntalaisia. Alle sata vastaajaa ilmoittivat organisaatiokseen järjestöt, pelastusliitot tai koulutusorganisaatiot. Kaksi kolmasosaa vastaajista oli miehiä ja yksi kolmasosa naisia. Pieni määrä vastaajia oli muunsukupuolisia tai kieltäytyi antamasta sukupuoltaan.

Taulukko 4. Koko aineistoa koskevat taustamuuttujat (n ja %†) (n = 960)

Organisaatio	
Pelastuslaitos tai ensihoito	568 (59 %)
Sopimuspalokunta tai palokuntayhdistys	318 (33 %)
Järjestö, pelastusliitto tai koulu	74 (8 %)
Sukupuoli	
Nainen	306 (32 %)
Mies	619 (64 %)
Muunsukupuolinen tai ei halunnut vastata	35 (4 %)
Organisaatioasema	
Johto- tai hallintotaso	399 (42 %)
Suorittava henkilöstö	507 (53 %)
Asiantuntijat ja opettajat	37 (4 %)
Opiskelijat	17 (2 %)
Suorittavan henkilöstön ammattiryhmä (n = 334^a)	
Pelastaja	118 (35 %)
Ensihoitaja	195 (58 %)
Muu	21 (6 %)
Uran pituus	
6 vuotta tai alle	250 (26 %)
6–14 vuotta	239 (25 %)
14–25 vuotta	238 (25 %)
25 vuotta tai yli	233 (24 %)
Yhteydenottomenetelmät	
Johdon kautta	229 (24 %)
Henkilöstön kautta	388 (40 %)
Median kautta	343 (36 %)
Kieliversio	
Suomi	907 (94 %)
Ruotsi	53 (6 %)

^a 106 sopimuspalokuntalaista sekä 67 pelastuslaitosten alinta johtoa merkittiin suorittavaksi henkilöstöksi tietojen esikäsittelyssä, mutta he eivät nähneet kysymystä ammattiryhmästä, jolloin heitä ei laskettu mukaan prosenttilukujen laskentaan.

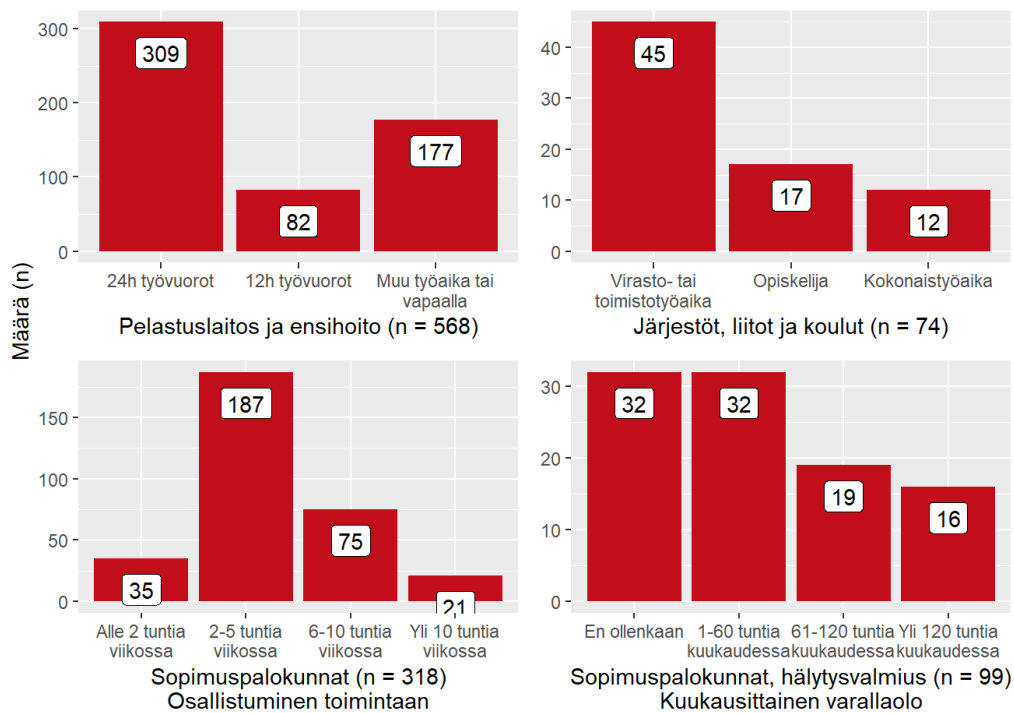
† Prosenttilukujen summa ei aina ole sata pyöristysvirheen takia.

Puolet vastaajista edusti suorittavaa henkilöstöä, ja hieman pienempi määrä toimi johto- tai hallinto-tehtävissä. Asiantuntijoita ja opettajia sekä opiskelijoita oli aineistossa hyvin vähän. Pelastuslaitoksen ja ensihoidon suorittavasta henkilöstöstä kolmannes oli pelastajia ja vajaa kaksi kolmannesta ensihoitajia, ja 6 % ilmoitti jonkin muun ammattiryhmän.



Uran pituutta kysyttiin kokonaisissa vuosissa, mutta anonymisoitiin luokittelemalla pituuden neljänneksiin. Ensimmäinen neljännes vastaajista oli toiminut 6 vuotta tai vähemmän alalla, toinen neljännes 6–14 vuotta, kolmas neljännes 14–25 vuotta ja viimeinen neljännes 25 vuotta tai yli.

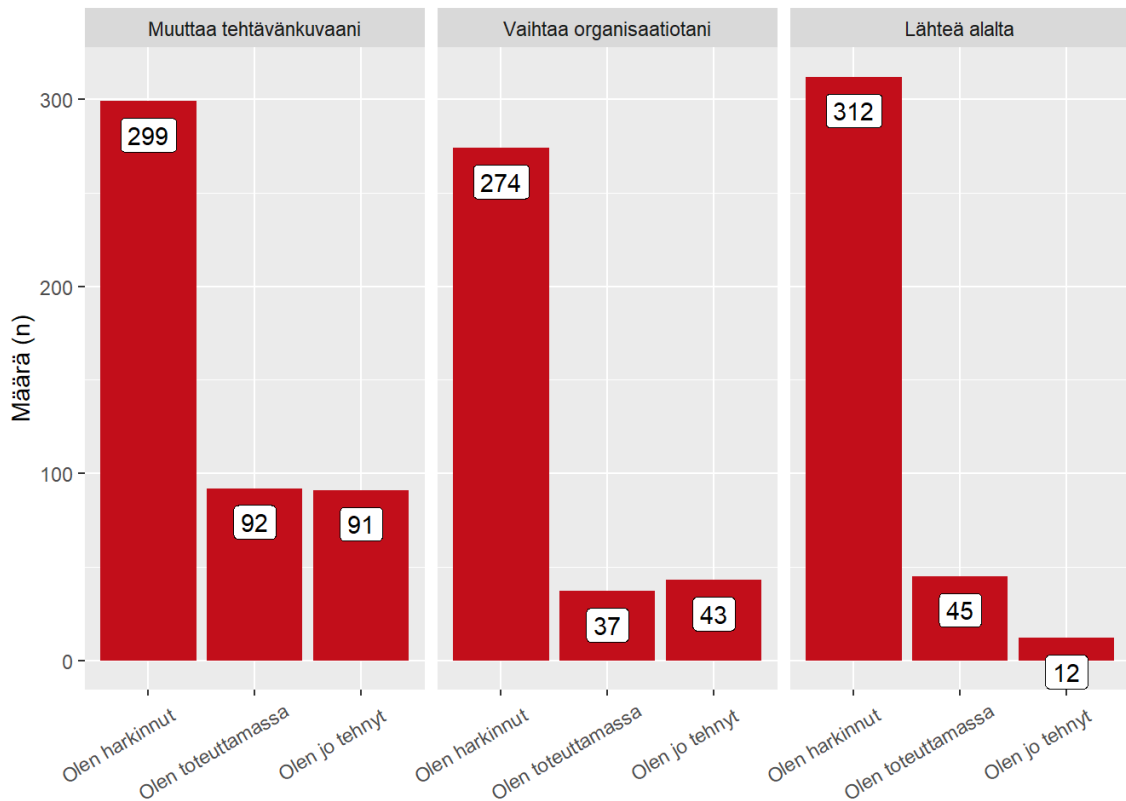
Työrytmiä kysyttiin neljässä eri osiossa (Kuvio 6). Pelastuslaitoksilla ja ensihoidossa sekä järjestöissä, pelastusliitoissa ja kouluissa toimivat työskentelevät vastasivat kahteen erilliseen työrytmikysymykseen. Sopimuspalokunnissa ja palokuntayhdistyksissä toimivat vastasivat ensin viikoittaiseen työaika-arvioon ei-hälytysvalmiudessa olemiselle, ja hälytysvalmiuteen kuuluvat vastasivat sitten myös varallaolon kuukausittaiseen työaika-arvioon.



Kuvio 6. Toimijoiden työhön tai toimintaan osallistumisen aika-arviot ryhmittäin



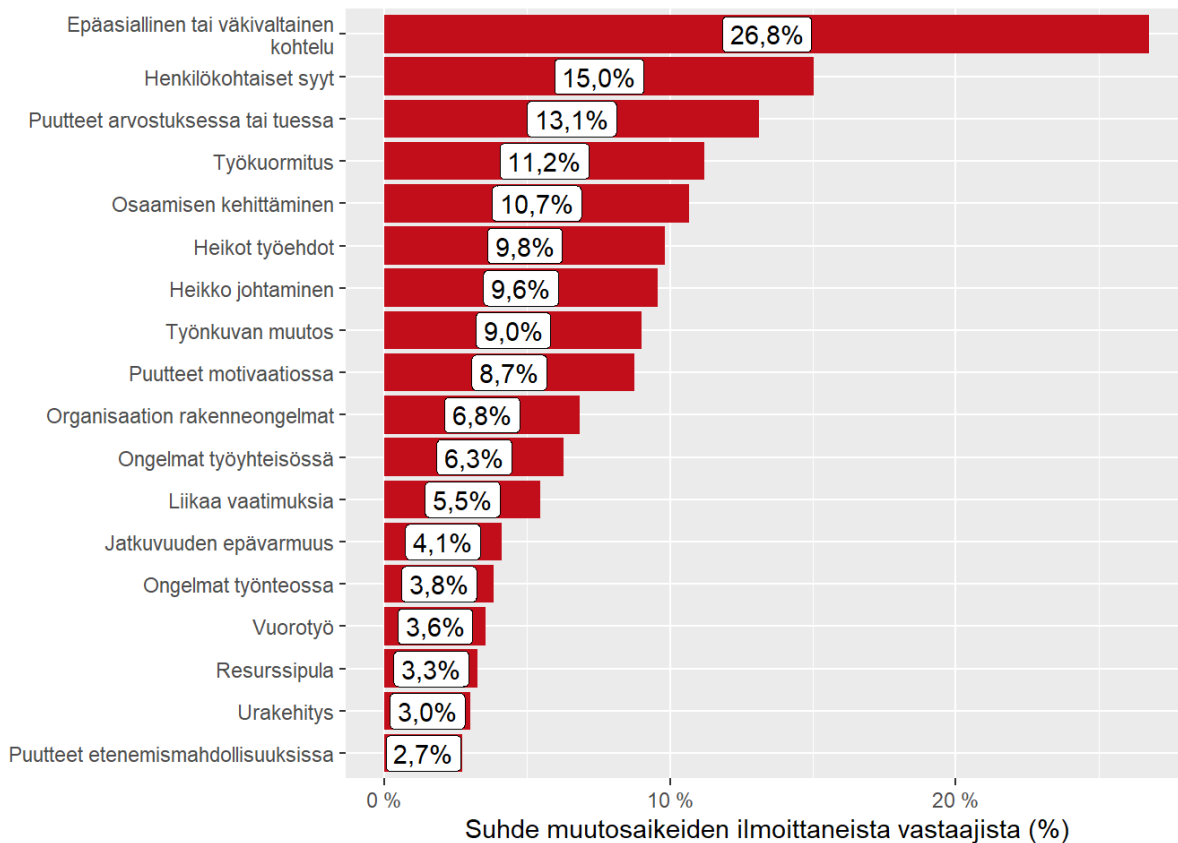
Kysyimme myös, jos vastaajilla on viime 12 kuukauden aikana ollut aikeinaan tai suunnitelmissaan muuttaa nykyistä tilannettaan muuttamalla tehtävänkuvansa, vaihtamalla organisaatiotaan tai lähtemällä alalta (Kuvio 7). Kaikista vastaajista noin kolmannes oli harkinnut jotain yllä mainituista muutoksista. Joka kymmenes vastaaja oli muuttamassa tehtävänkuvansa, tai oli jo tehnyt tämän viime 12 kuukauden aikana. Joka kahdeskymmenes vastaaja oli vaihtamassa organisaatiotaan tai lähtemässä alalta.



Kuvio 7. Vastaajien muutosaikeet

Jos vastaaja valitsi vähintään yhden yllä olevista muutosaikeista, häneltä kysyttiin avokysymyksenä syistä muutosaikeiden harkitsemiselle tai toteuttamiselle. Syyt luokiteltiin sisältöanalyttisellä luokittelulla (Kuvio 8). Prosenttiosuma ylittää sadan, sillä vastaaja on voinut ilmaista useamman syyn.

Neljännes muutosaikeita harkinneista tai toteuttaneista vastaajista ilmoitti syyksi epäasiallisen tai väkivaltaisen kohtelun. Muissa syissä esiintyi erilaisia henkilökohtaisia syitä, työsosiaalisia syitä sekä työn järjestelyihin liittyviä syitä. Harvinaisimmat syyt olivat puutteet etenemismahdollisuuksissa, urakehitys, organisaatioresurssien pula, vuorotyö, erilaiset ongelmat työn käytännön teossa sekä jatkuvuuden epävarmuus.



Kuvio 8. Vastaajien ilmoittamat syyt muutosaikeille, sisältöanalyttiset luokittelut

5.6 Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys

Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyyttä mitattiin seitsemän muodon mittarilla. Muodoille esitettiin nimet ja määritelmät ennen mittaamista¹² (Taulukko 5). Jokainen muoto mitattiin kahdessa eri ympäristössä (organisaation sisällä ja organisaation ulkopuolelta tuleva) ja kahdessa eri havaintomuodossa (itse koettu ja havaittu kollegan kohdanneen). Vastaajia pyydettiin raportoimaan kokemuksensa viime 12 kuukauden ajalta. Esiintyvyys mitattiin kahdeksalla vastausvaihtoehdolla: En kertaakaan, harvemmin kuin kerran kuukaudessa, kerran kuukaudessa, useita kertoja kuukaudessa, kerran viikossa, useita kertoja viikossa, kerran päivässä, useita kertoja päivässä.

¹² Saimme keräyksen aikana palautetta vastaajalta, jossa huomautettiin, että määritelmät olivat ilmaistuja rajummin kuin tarkennusmittarit antoivat ymmärtää. Vastaaja koki, että kynnyks valita tietty kohtelun muoto oli korkeampi kuin tarkennusmittareiden alamuotojen valitseminen. Vastaaja ehdotti, että määritelmiin lisättäisiin arkipäiväisiä esimerkkejä, jotka paremmin vastaisivat alamuotojen kevyempiä muotoja. Koska tiedonkeruu oli jo alkanut, emme voineet toteuttaa vastaajan ehdotusta.



Taulukko 5. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun muotojen määritelmät kyselylomakkeessa

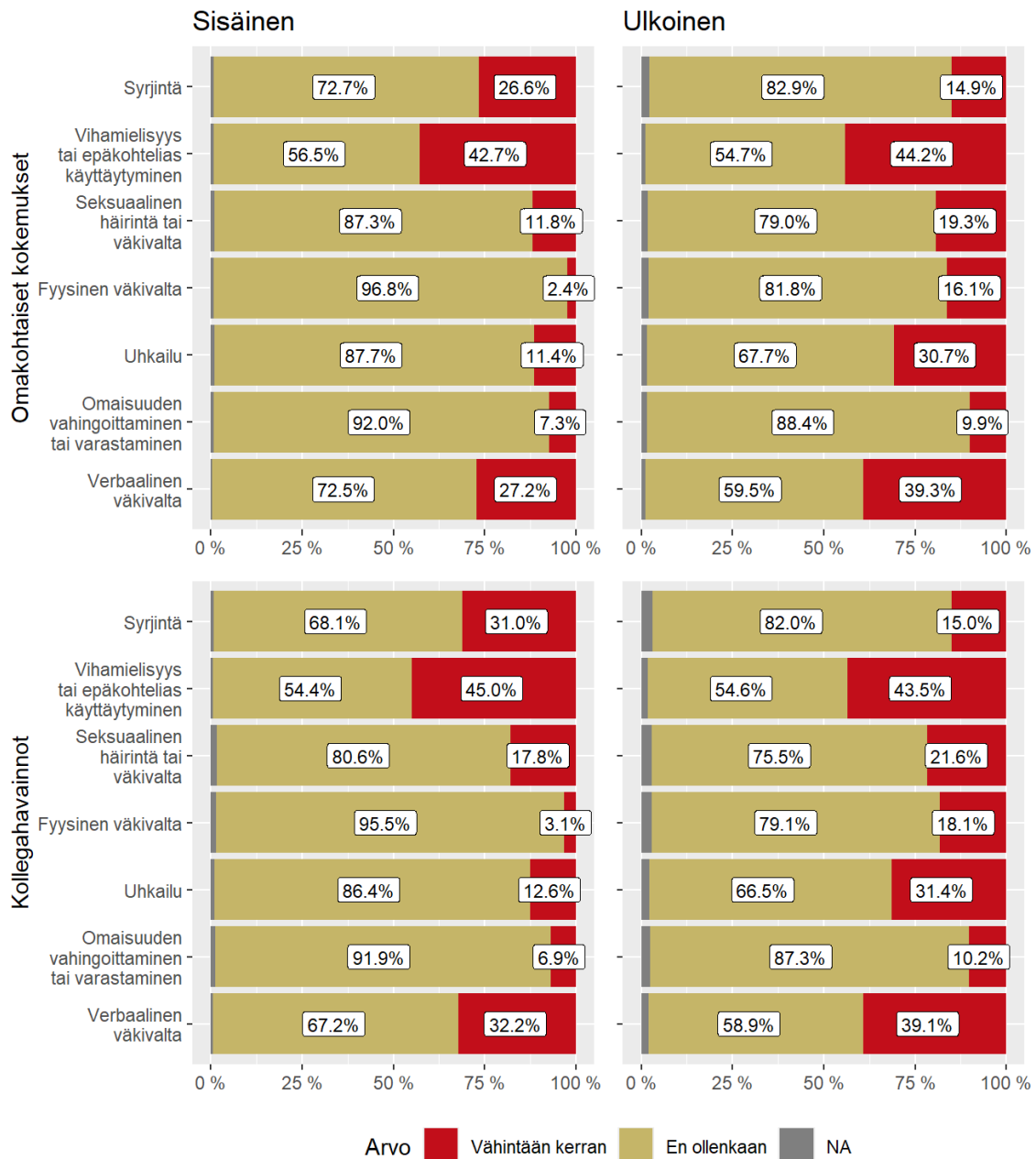
Epäasiallisen tai väkivaltaisen kohtelun muoto	Määritelmä
Verbaalinen väkivalta	Kasvotusten tai puhelimen välityksellä tehty loukkaava kielenkäyttö tai huutaminen, jonka tarkoituksena on loukata tai saada aikaiseksi pelkoa. Ei sisällä seksuaalista häirintää tai väkivaltaa. Verbaalista väkivaltaa voidaan välittää myös kirjallisena, esimerkiksi sosiaalisen median kautta.
Omaisuu-den vahingoittaminen tai varastaminen	Ajoneuvojen, kaluston, hoitovälineistön, henkilökohtaisen omaisuuden, toimistotarvikkeiden ja kalusteiden rikkominen tai varastaminen sekä edellä mainittuihin kohdistunut varkauden yritys.
Uhkailu	Uhkailu, seuraaminen, tarkkailu tai eleellinen ilmaisu, jonka tarkoituksena on loukata tai saada aikaiseksi pelkoa.
Fyysinen väkivalta	Fyysinen hyökkäys tai sen yritys, esimerkiksi lyöminen, potkiminen tai aseiden käyttö, jonka tarkoituksena on saada aikaan fyysistä vahinkoa.
Seksuaalinen häirintä tai väkivalta	Seksuaalinen ehdottelu tai epätoivottu huomio, joka voi sisältää esimerkiksi ehdottelevat katseet, epäsovivat fyysiset eleet tai sopimattomat lahjat. Pakotettu seksuaalinen teko, raiskaus tai genitaalialueiden koskettelu sekä edellä mainittujen tekojen yritys.
Vihamielisyyden tai epäkohtelias käyttäytyminen	Epäystävällinen, epäkohtelias tai antagonistinen vuorovaikutustilanne kahden henkilön välillä.
Syrjintä	Ihmistä kohdellaan huonommin iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielten, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

5.6.1 Esiintyvyyssarvio

Tämän osion analyysit ovat toteutettu toistettavuustiedostossa [3.3. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys](#).

Epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu näyttää yhtä yleiseltä organisaation sisällä kuin ulkopuolella. Yhteensä 507 vastaajaa (53 %) oli kokenut vähintään yhden epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun muodon organisaationsa sisällä vähintään kerran viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastaavasti 505 vastaajaa (53 %) olit kohdannut vähintään yhden kohtelun muodon organisaation ulkopuolelta olvalta henkilöltä vähintään kerran.

Kaikissa tekoympäristöissä ja havaintotyypeissä vihamielisyys oli yleisin muoto (Kuvio 9). Sisäisessä ympäristössä syrjintä oli yleisempää kuin ulkoisessa riippumatta siitä, oliko vastaaja itse kokenut syrjintää vai havainnut kollegan kohdanneen. Vastaavasti ulkoisessa ympäristössä korostui fyysinen ja verbaalinen väkivalta sekä uhkailu.



Kuvio 9. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys ympäristöittäin ja kokemustavoittain (%)

Sisäisessä ympäristössä kohtelun havaitsemisaste oli suurin piirtein yhtä suuri kuin omaehtoisten kokemusten aste. Syrjinnän ja seksuaalisen sekä verbaalisen väkivallan osalta kohtelun havaitseminen oli hieman omaehtoista kokemusta yleisempää. Ulkoisessa ympäristössä eroja ei esiintynyt juuri ollenkaan.



5.6.2 Kokemusmuotojen tarkennukset

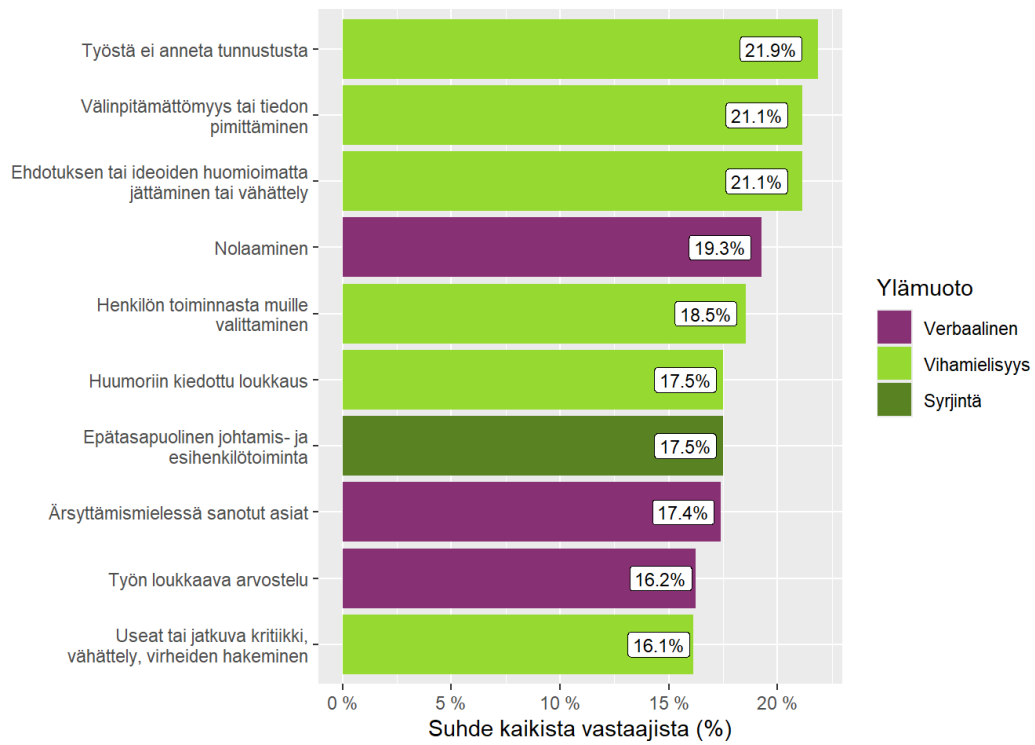
Tämän osion analyysit ovat toteutettu toistettavuustiedostossa [3.3. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys](#).

Jokaiselle koetulle tai havaitulle epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun muodolle rakennettiin tarkennusmittaristo aikaisemmasta tutkimuksesta. Jos vastaaja oli kohdannut tai havainnut kyseisen muodon vähintään kerran viimeisen 12 kuukauden aikana, häntä pyydettiin tarkentamaan kohtaamaansa tai havaitsemaansa muotoa monivalintakysymyksellä. Tarkennukset pyydettiin erikseen organisaatiosisäisesti ja organisaatioulkoisesti, ja molemmissa vastaaja sai valita, oliko hän itse kohdannut kyseisen tarkennusmuodon ja/tai oliko hän havainnut kollegan kohdanneen kyseisen muodon.

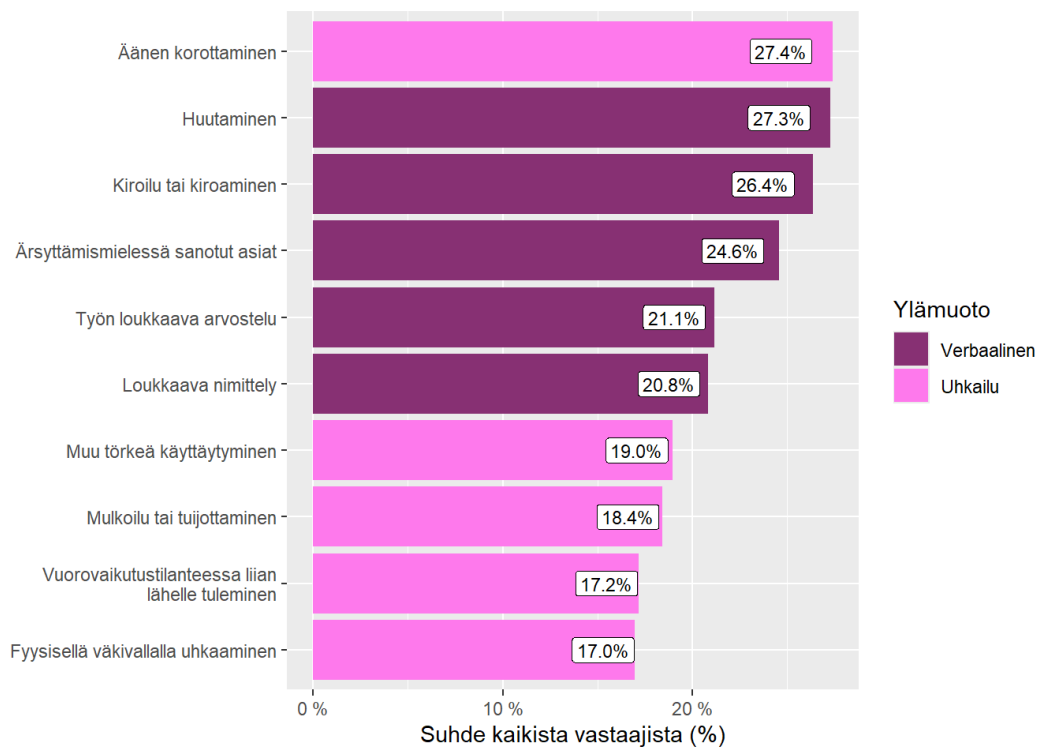
Mittareita oli yhteensä 81 kappaletta organisaatiosisäiselle kohtelulle ja 72 kappaletta organisaatioulkoiselle kohtelulle. Mittareiden suuren määrän vuoksi esitämme vain yleisimmät omakohtaisesti koetut muodot. Kaikkien mittareiden määrät ovat esitetty [liitteessä 6](#).

Omakohteisesti koetun kohtelun kohdalla yleisimmät muodot edustivat verbaalista väkivaltaa, vihamielisyyttä ja syrjintää organisaatiosisäisessä ympäristössä (Kuvio 10), ja verbaalista väkivaltaa sekä uhkailua ulkoisessa ympäristössä (Kuvio 11). Organisaatiosisäisissä kohtelumuuodoissa esiintyy eniten työn tunnustamatta jättämistä, välinpitämättömyyttä sekä ehdotusten huomioimatta jättämistä. Ulkoisessa kohtelussa korostuu äänen korottaminen, huutaminen sekä kiroilu.

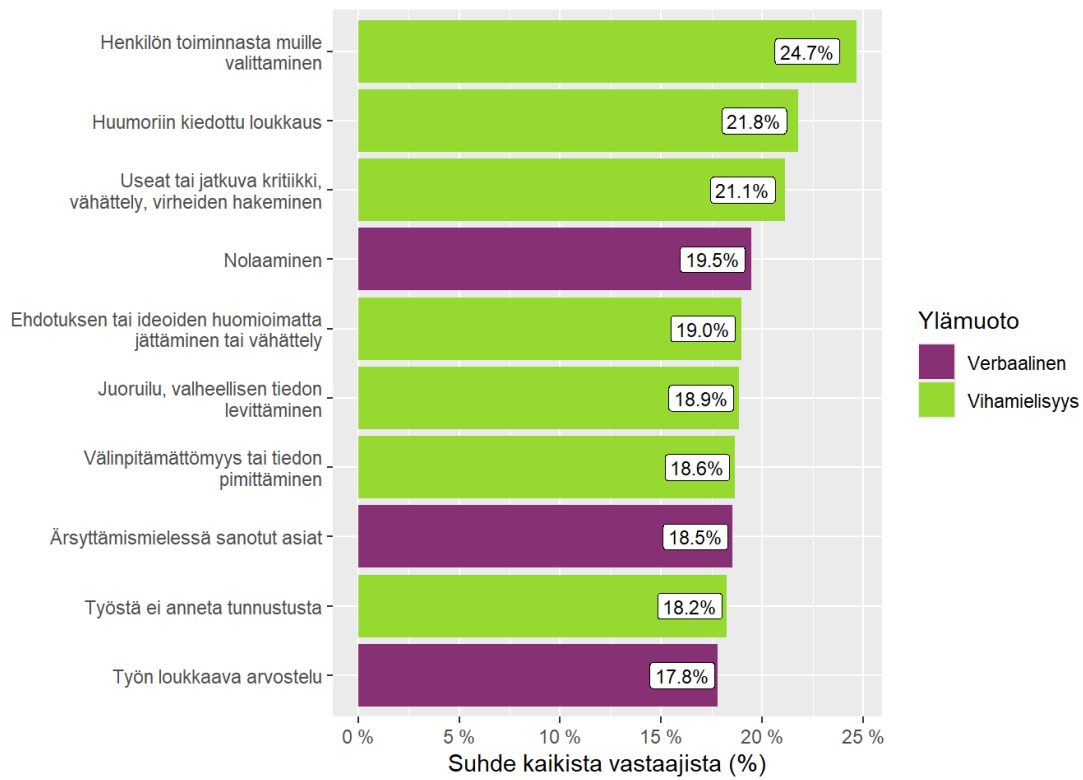
Kollegoiden havaittujen kohtelumuuotojen osalta yleiskuva on sama, mutta muodot vaihtelevat hieinan. Organisaation sisällä yleisimmät kohtelun ylämuodot ovat verbaalinen väkivalta sekä vihamielisyys (Kuvio 12), ja organisaation ulkona vastaavat muodot ovat verbaalinen väkivalta sekä uhkailu (Kuvio 13). Organisaation sisällä esiintyy kollegan toiminnasta muille valittamista, huumoriin kiedottuja loukkauksia sekä ylenpalttista kritiikkiä. Ulkoisessa ympäristössä korostuu huutaminen, kiroilu sekä äänen korottaminen.



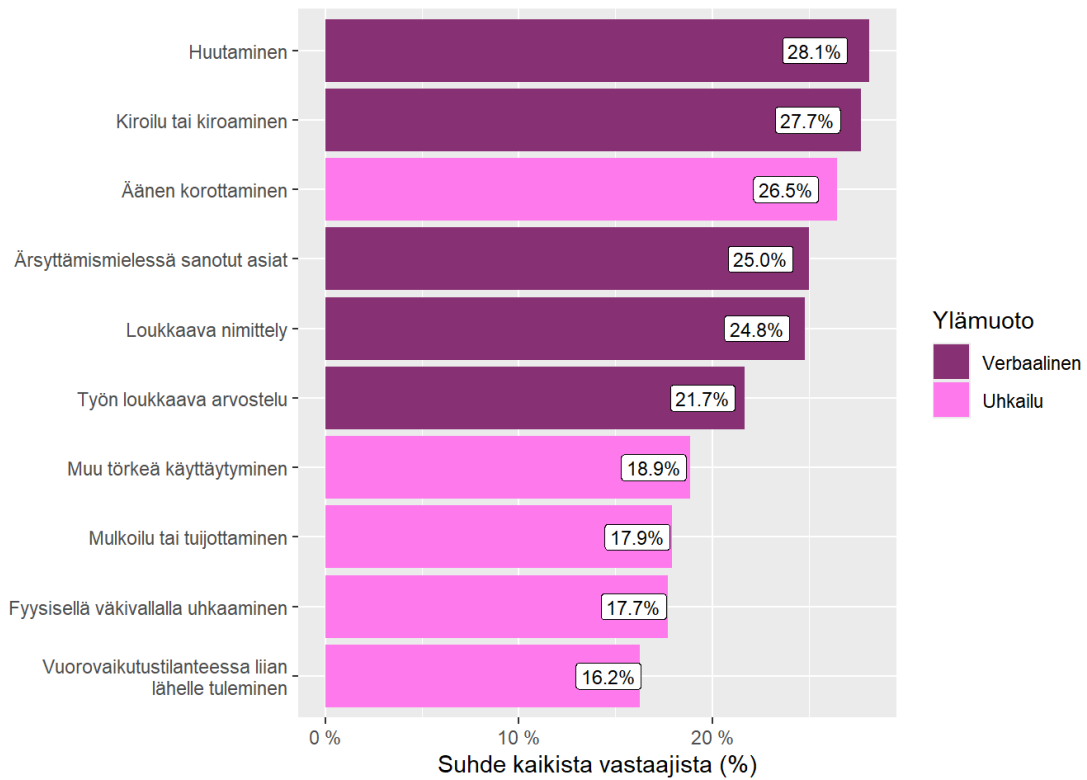
Kuvio 10. Yleisimmät kohtelumuodot, omakohtaisesti organisaation sisällä koettu



Kuvio 11. Yleisimmät kohtelumuodot, omakohtaisesti organisaation ulkona koettu



Kuvio 12. Yleisimmät kohtelumuodot, havaittu organisaation sisällä



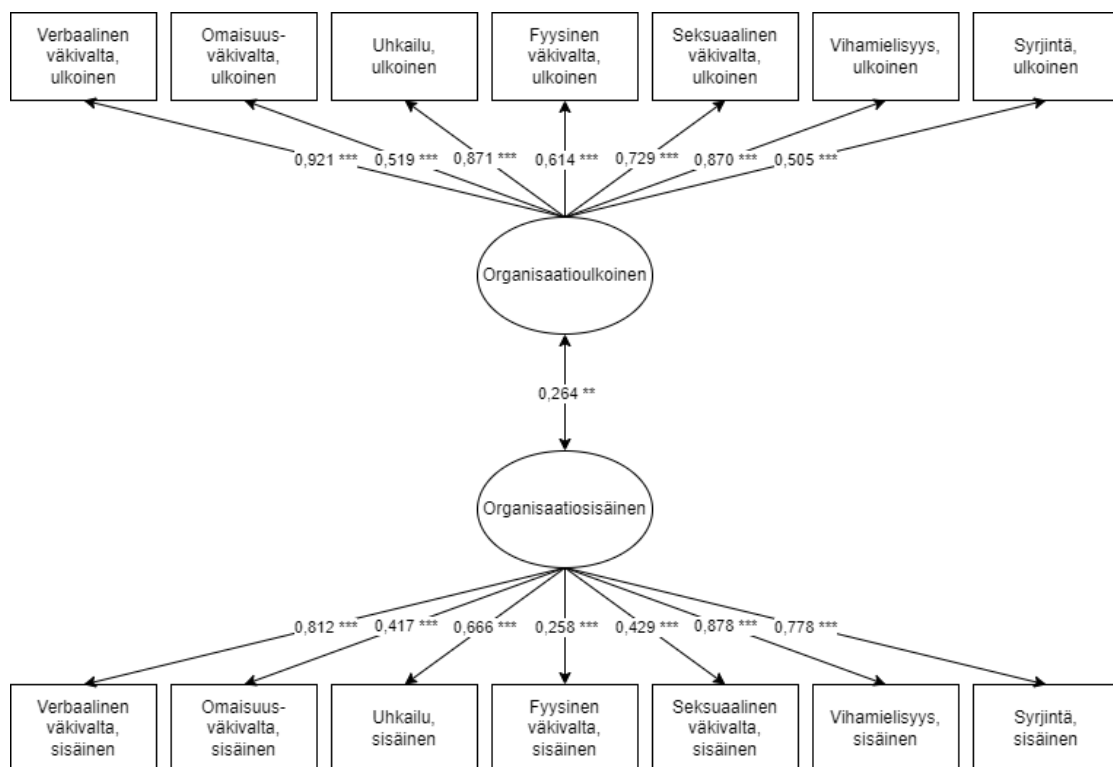
Kuvio 13. Yleisimmät kohtelumuodot, havaittu organisaation ulkona

5.6.3 Mittariston luotettavuus

Osion analyysit ovat eriteltynä toistettavuustiedostossa [4.3. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyyden mittarin validointi](#).

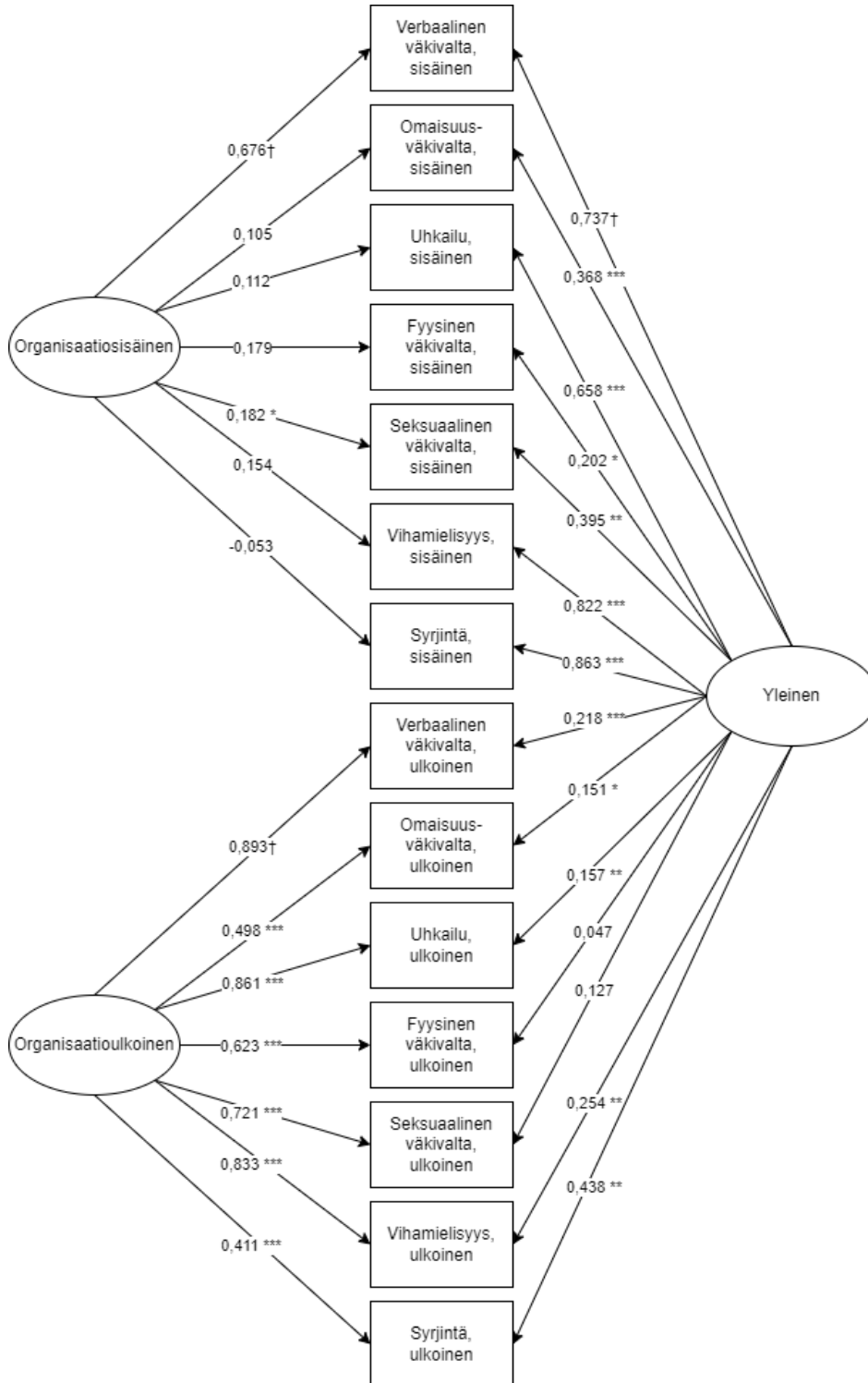
Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun mittariston luotettavuus arvioitiin käyttäen etsivää ja varmentavaa faktorianalyysia. Etsivässä faktorianalyysissa (*exploratory factor analysis*) useamman muuttujan yhteisvaihtelua analysoidaan löytääksimme parhaiten selittävät yleistekijät, eli faktorit. Varmen- tavassa faktorianalyysissa ennalta määritelty faktorirakenne sovitetaan aineistoon ja mallin sopi- vuutta tarkastellaan eri näkökulmista. Käytimme menetelmiä tarkistaaksemme, minkälaisia yhteis- vaihtelurakenteita mittaristolla esiintyy. Etsivä faktorianalyysi asetettiin satunnaisesti 30 prosentille vastaajista (n = 280), ja vahvistava faktorianalyysi asetettiin muille 70 prosentille vastaajista (n = 680). Käytimme analyysissa omakohtaisesti koetun kohtelun muuttujia organisaatiosisäisesti ja -ul- koisesti, eli yhteensä 14 muuttujaa.

Analyysi ehdotti kahta eri hyväksyttävästi sopivaa mallia. Ensimmäisessä mallissa (Kuvio 14) muuttu- jat ovat jaettu kahdelle faktorille edustaen epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun ympäristöä: or- ganisaatiosisäisen kohtelu sekä organisaatiuulkoisen kohtelu. Faktorit korreloivat toistensa kanssa ($r = 0,264, p < ,01$), eli mitä enemmän sisäistä kohtelua vastaaja oli kohdannut, sitä enemmän ulkoista kohtelua hän myös oli kohdannut.



Kuvio 14. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyydsmittarit, Malli 1

Toinen malli edustaa ns. bifaktorimallia (Kuvio 15). Tässäkin mallissa oli kaksi faktoria kohtelun ympäristön mukaisesti, mutta korrelaation sijaan muuttujat latusivat myös kolmannelle yleisfaktorille. Yleisfaktori voidaan tulkita edustavan yleistä väkivalta- ja epäasiallisuuspiirrettä yhteiskunnassa.



Kuvio 15. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyyssmittarit, Malli 2



5.6.4 Ryhmäkohtaiset erot kohtelun esiintyvyydessä

Tämän osion analyysit ovat eritelty toistettavuustiedostossa [4.1. Ryhmävertailut](#).

Tarkistaaksemme ryhmäkohtaisia eroja epäasiallisessa ja väkivaltaisessa kohtelussa rakensimme neljä eri summamuuttujaa jokaisesta kohtelun ympäristö- ja kohderyhmästä (sisäisesti koetut, sisäisesti havaitut, ulkoisesti koetut ja ulkoisesti havaitut). Muuttujat vaihtelevat välillä 0–49, jossa 0 tarkoittaa, että vastaaja ei ole kohdannut yhtään muotoa viimeisen 12 kuukauden aikana, ja 49 tarkoittaa, että vastaaja on kohdannut kaikkia muotoja useita kertoja päivässä.

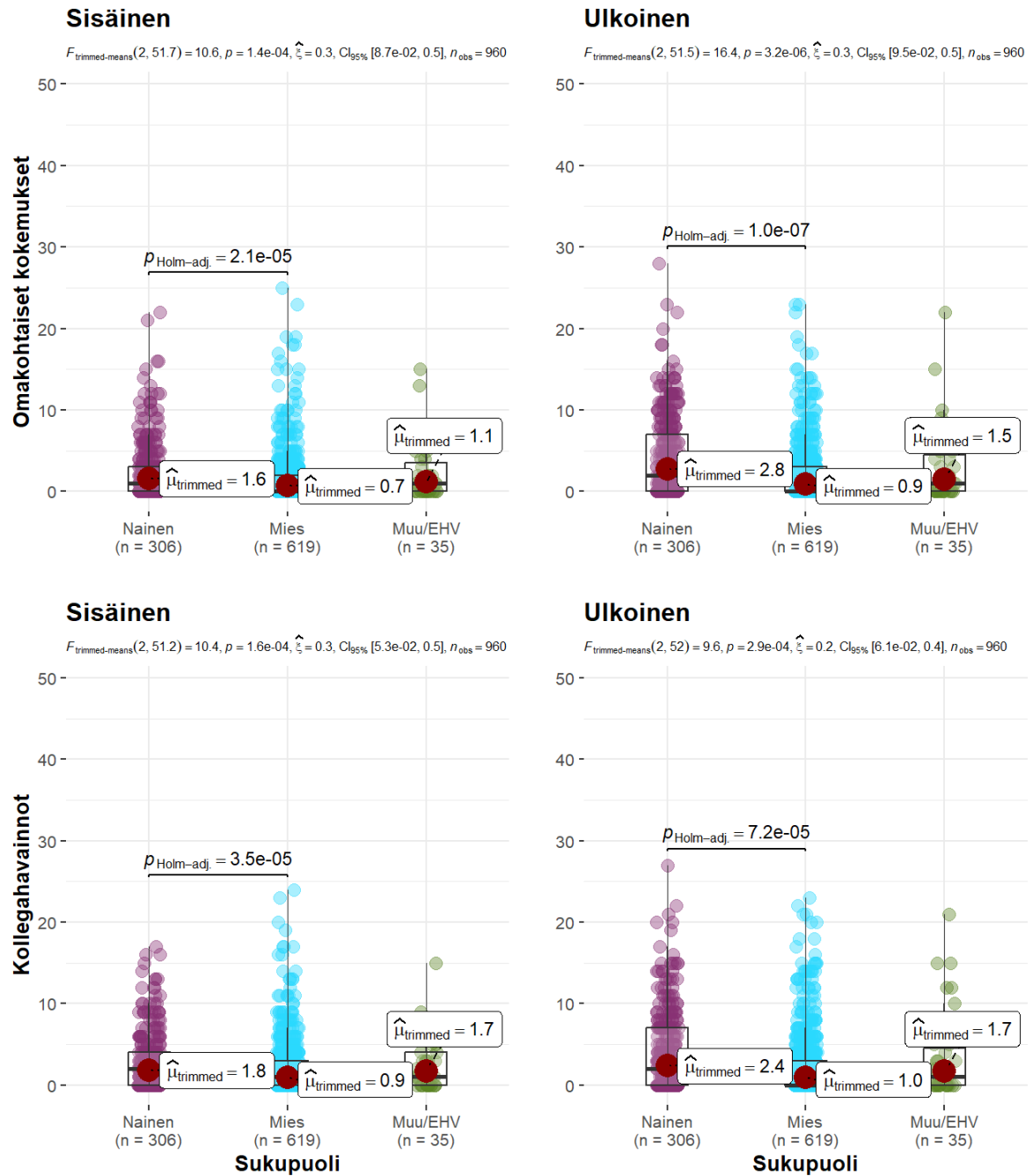
Sukupuolten välillä nähdään eroja kaikilla neljällä muuttujalla (Kuvio 16). Erot ovat kuitenkin useimmiten pieniä eivätkä ole tilastollisesti merkitseviä ryhmien välillä. Naisten ja miesten väliset erot ovat suurempia organisaatioulkoisessa kohtelussa kuin sisäisessä, mutta ovat vain 1–2 pisteen kokoisia. Organisaatioiden ulkona naiset kohtaavat merkitsevästi miehiä enemmän epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua, mutta ero on vain noin kahden pisteen verran. Kollegoiden havaitun kohtelun kohdalla nähdään samat erot, eli naiset ovat havainneet 1–2 pistettä miehiä enemmän epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua molemmissa ympäristöissä.

Organisaatioiden välillä nähdään tilastollisesti merkitseviä eroja joillain, mutta ei kaikilla, mittareilla (Kuvio 17). Molemmat organisaatioulkoiset mittarit eroavat merkitsevästi organisaatioiden välillä: pelastuslaitosten ja ensihoidon vastaajat kokevat noin 2,5 pistettä enemmän epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua kuin muiden organisaatioiden vastaajat. Ero ei ole suuri, mutta on hyvä ottaa huomioon, että muiden organisaatioiden vastaajat eivät ilmoita kohtaavansa juuri ollenkaan organisaatioulkoista kohtelua. Organisaatioiden sisällä tilanne muuttuu hieman: omakohtaisesti koettu kohtelu on tilastollisesti suurempaa pelastuslaitoksien vastaajilla kuin järjestöjen, liittojen ja koulujen vastaajilla, mutta ei eroa merkitsevästi sopimuspalokuntien vastaajista. Havaitut kollegan kokemat kohtelumäärät eivät taas eroa merkitsevästi ryhmien välillä ollenkaan. On kuitenkin hyvä huomata, että järjestöjen, liittojen ja koulujen osalta saimme hyvin vähän vastaajia, jolloin tulokset ovat epäluotettavampia.

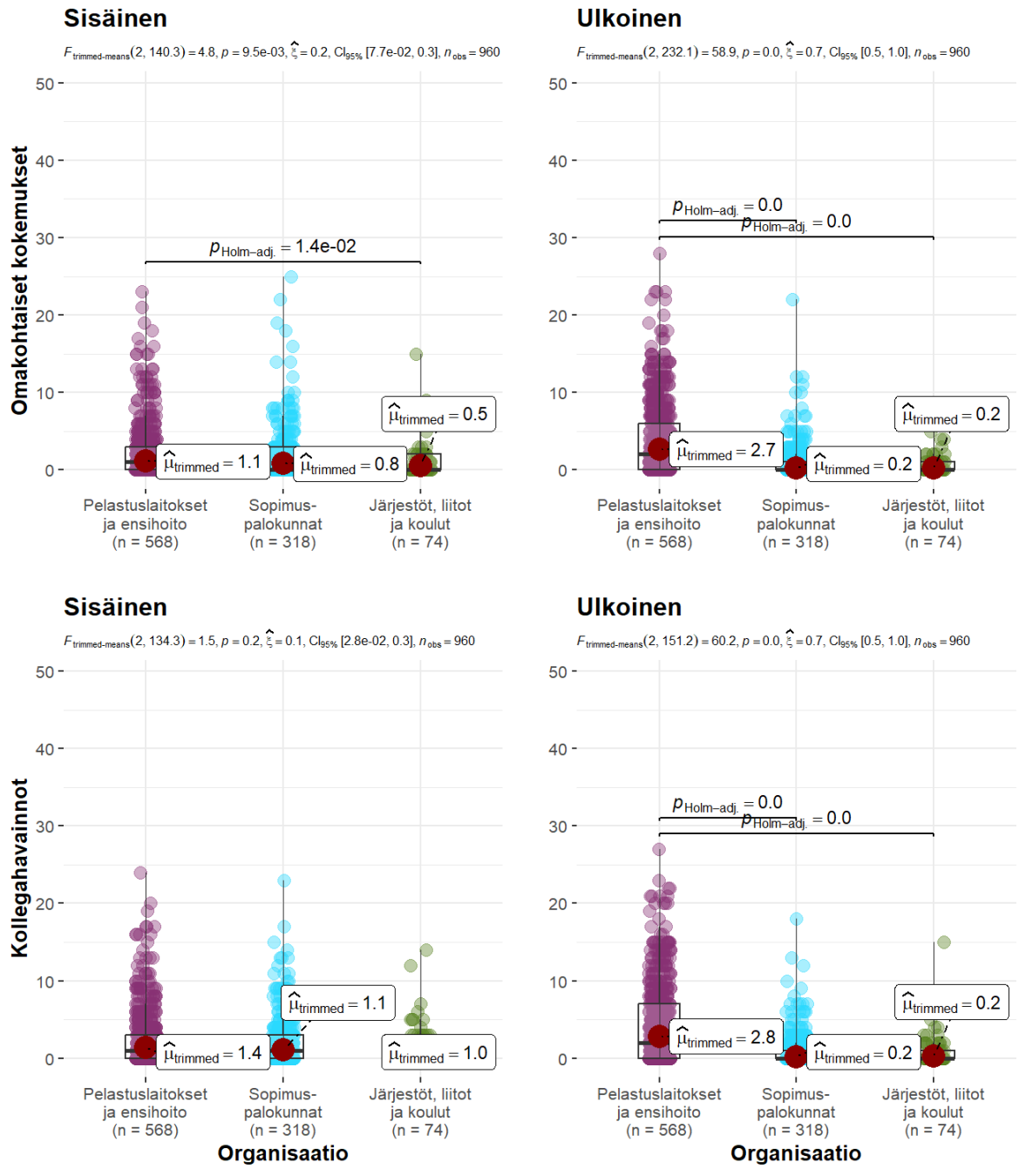
Vastaajien työ- tai organisaatioasemien välillä nähdään tilastollisesti merkitseviä eroja kaikilla mittareilla¹³ (Kuvio 18). Organisaatioiden sisällä opiskelijat kokevat noin puolitoista pistettä vähemmän epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua kuin johto sekä operatiivinen henkilöstö, ja havainnoissa opiskelijat kokevat kaksi pistettä muita ryhmiä vähemmän. Organisaatioulkoisessa ympäristössä suorittavan henkilöstön vastaajat kokevat selkeästi eniten kohtelua kaikista ryhmistä, jopa neljä pistettä pienemmän kohtelun ryhmää enemmän.

Vastaajien uran pituudessa nähdään tilastollisia eroja organisaatioulkoisissa kokemuksissa, mutta ei juurikaan sisäisissä kokemuksissa (Kuvio 19). 6–14 vuotta uralla toimineet vastaajat ovat viimeisen vuoden aikana kokeneet 1–2 pistettä muita ryhmiä enemmän epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua. Erot korostuvat ulkoisessa kohtelussa.

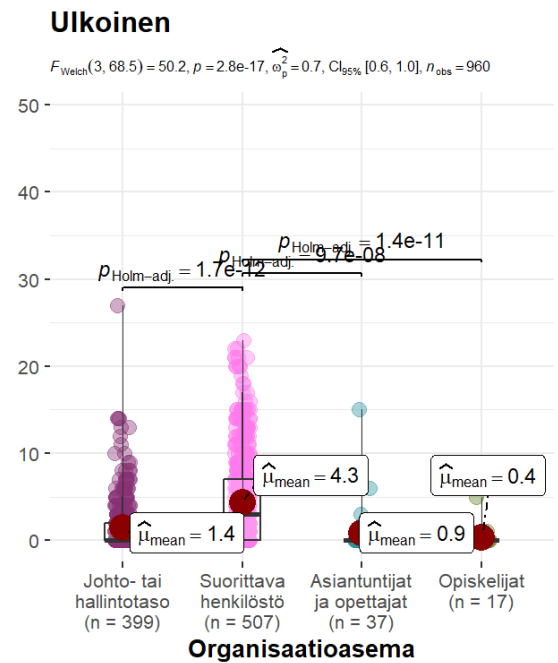
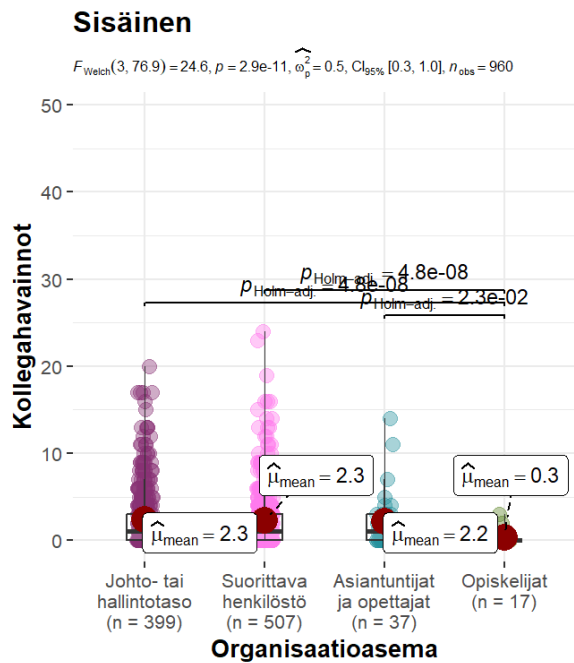
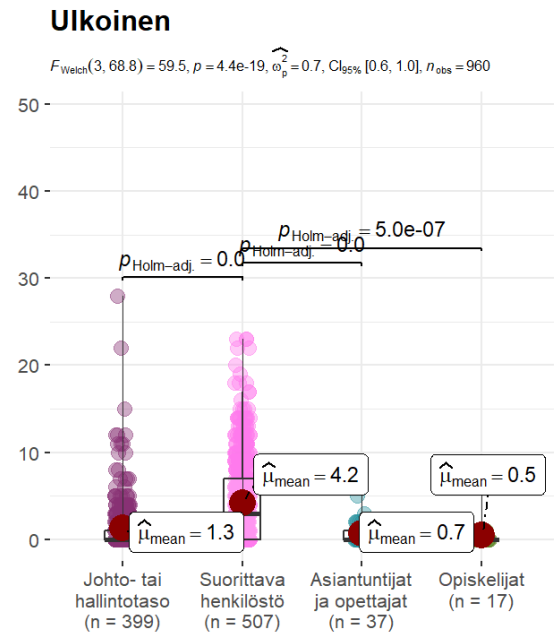
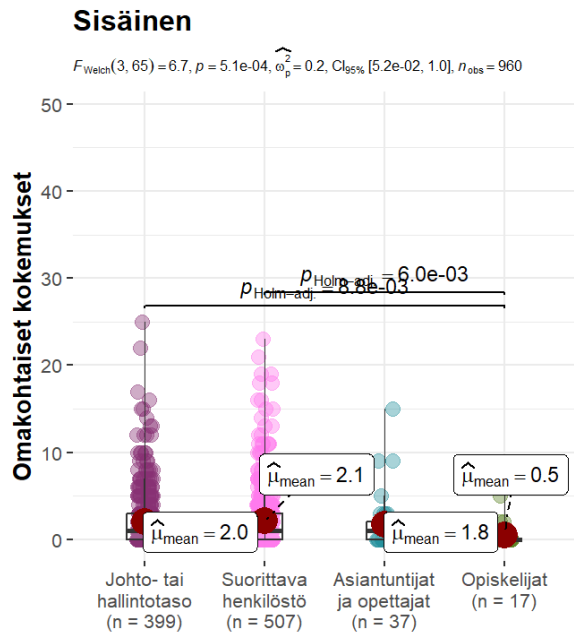
¹³ Emme pystyneet tekemään robustia, rajattujen keskiarvojen varianssianalyysejä tässä vertailussa, mitä luultavammin opiskelijoiden pienen määrän vuoksi. Suoritimme sen sijaan Welchin heteroskedastisen varianssianalyysein.



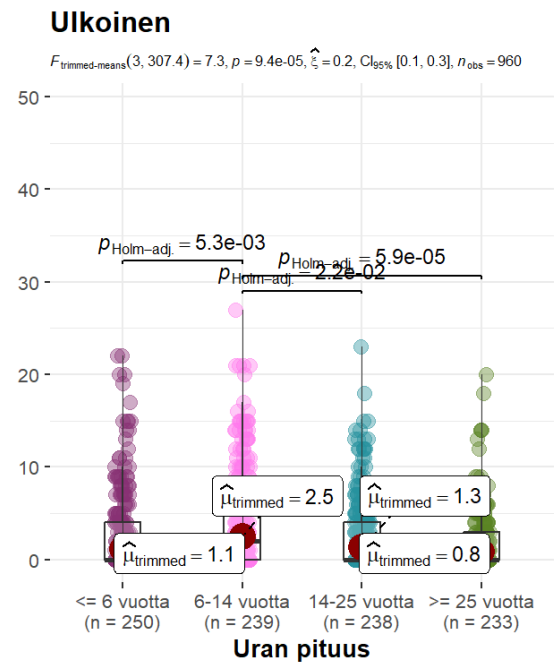
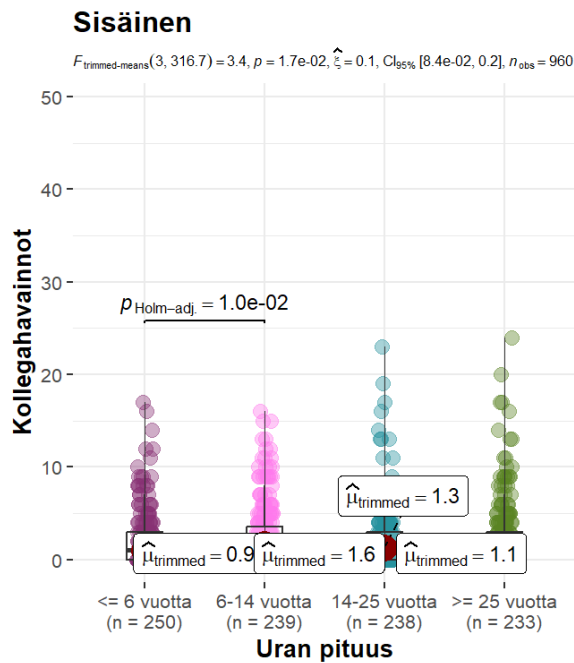
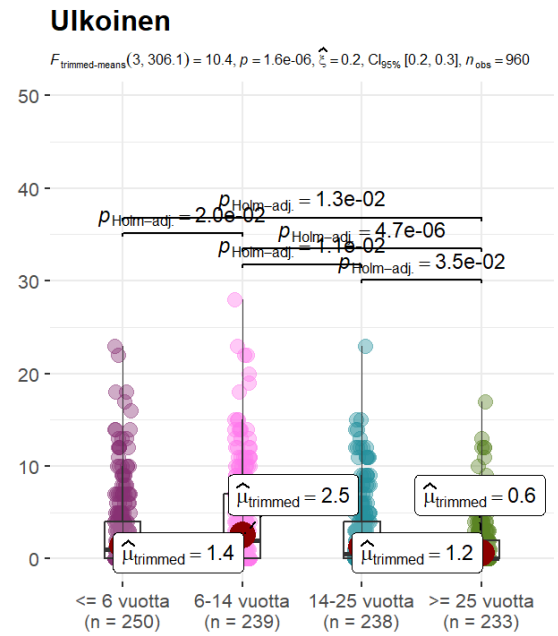
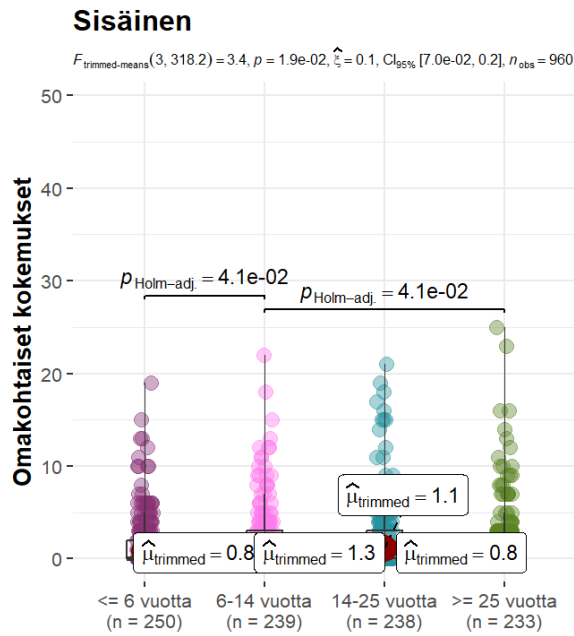
Kuvio 16. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys sukupuolittain (0–49 pistettä)



Kuvio 17. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys organisaatioittain (0–49 pistettä)



Kuvio 18. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys vastaajan aseman mukaan (0–49 pistettä)



Kuvio 19. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyys vastaajan kokemusvuosien mukaan (0–49 pis-tettä)



5.7 Kohtelun vaikutukset

Tämän luvun analyysit ovat eriteltynä toistettavuustiedoissa [3.4. Koetun kohtelun vaikutukset](#) ja [4.2. Korrelaatio-suhteet](#).

Kaikilta vastaajilta, jotka raportoivat kokeneensa vähintään yhden epäasiallisen tai väkivaltaisen kohtelun muodon riippumatta kohtelun ympäristöstä, kysyttiin kohtelun aiheuttamista vaikutuksista ja niiden pitkäkestoisuudesta. Vaikutuksia kysyttiin fyysisinä, psyykkisinä ja ammatillisina vaikutuksina, ja näille esitettiin esimerkkimääritelmät ennen kysymistä (Taulukko 6). Jokaisella vaikutusmuodolla vastaaja valitsi yhden neljästä vaihtoehdosta: Ei vaikutusta, lievät, kohtalaiset tai vakavat.

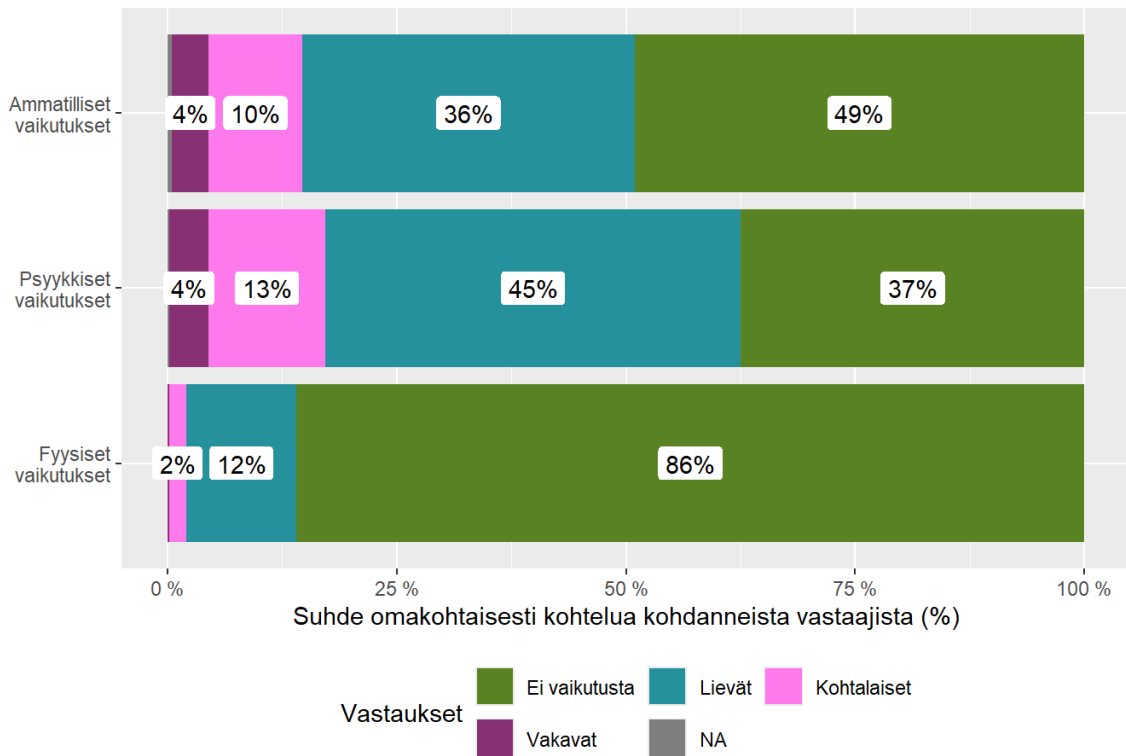
Taulukko 6. Kohtelun vaikutusmuotojen vakavuuden esimerkit kyselylomakkeessa

Vaikutusmuoto	Lievä	Kohtalainen	Vakava
Fyysiset vaikutukset	Pieni haava ilman toiminnallista ongelmaa, helposti lievitetävä kipu	Paikalliset toiminnalliset ongelmat, liikkumisen rajoitukset, kipsit ja haavanhoito	Toiminnalliset ongelmat, epämuodostuminen, kirurgiset toimenpiteet tarpeellisia
Psyykkiset vaikutukset	Epäluottamus, katkeruus, ahdistus, huonot muistot, levottomuus, epäily	Liiallinen valppaus, pelko, tiettyjen tilojen epäröinti, äärimmäinen suru, kasvava epävarmuus	Masennus, traumaperäinen stressireaktio tai -häiriö, itsetuhoiset ajatukset tai teot
Ammatilliset vaikutukset	Motivaation heikkeneminen	Toimintaan osallistumisen vähentäminen, tilapäinen lähtö tehtävistä (esim. sairasloma ¹⁴)	Tehtävien vaihto tai eroaminen tehtävistä

Fyysisiä vaikutuksia koettiin harvemmin kuin psyykkisiä ja ammatillisia vaikutuksia (Kuvio 20). Vastaajista 14 % koki saaneensa fyysisiä vaikutuksia, kun taas psyykkisiä vaikutuksia koettiin 62 % osalta ja ammatillisia vaikutuksia 50 % osalta. Vaikutukset luokiteltiin aina useimmiten lieviksi. Vakavia vaikutuksia kokivat saaneensa alle 1 % (fyysiset) sekä 4 % (psyykkiset ja ammatilliset) kohtelun kohdanneista vastaajista.

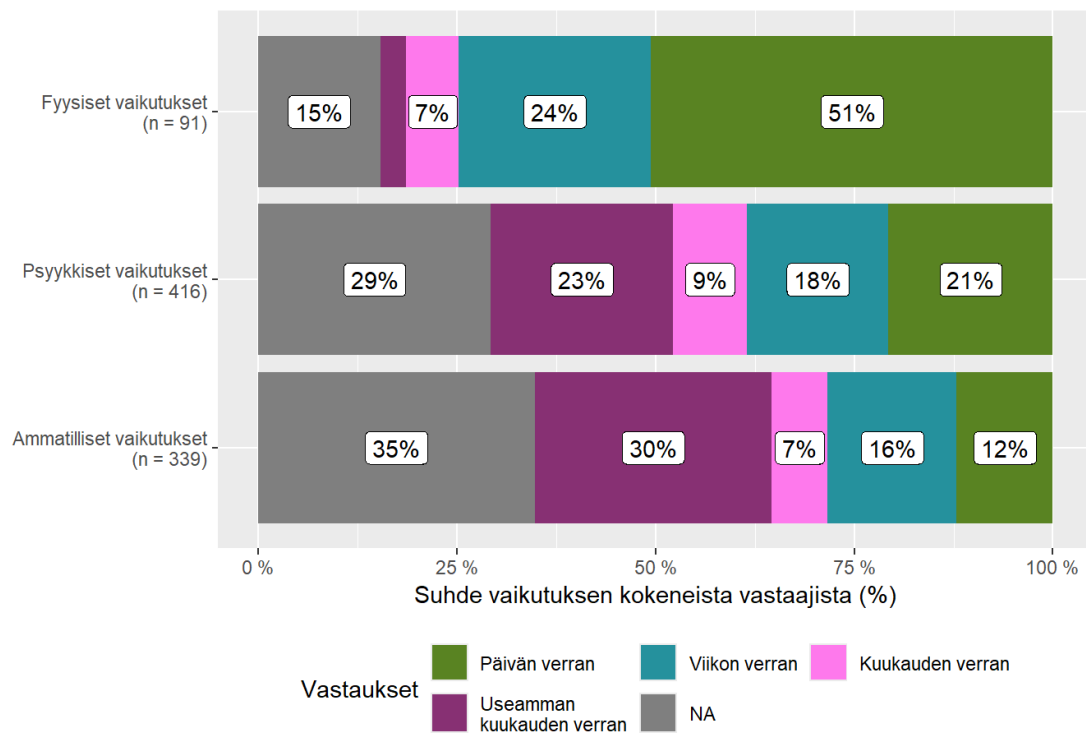
Vaikutuksia kokeneilta vastaajilta kysyttiin vaikutusten pitkäkestoisuudesta sekä jos vaikutukset jatkuivat mittaushetkellä. Fyysiset vaikutukset koettiin useimmiten kestävän vain päivän tai korkeintaan viikon verran (Kuvio 21). Psyykkiset ja ammatilliset vaikutukset koettiin kestävän tätä kauemmin, mutta kestot jakaantuvat suhteellisen tasaisesti eri aikamääreiden yli. Suuri määrä vastaajista jätti kuitenkin vastaamatta kysymyksiin. Psyykkiset ja ammatilliset vaikutukset koettiin myös useammin vaikuttavan vastaushetkellä kuin fyysiset vaikutukset (Kuvio 22).

¹⁴ Kirjoitusvirhe oli mukana vastaajille esitettyssä taulukossa.



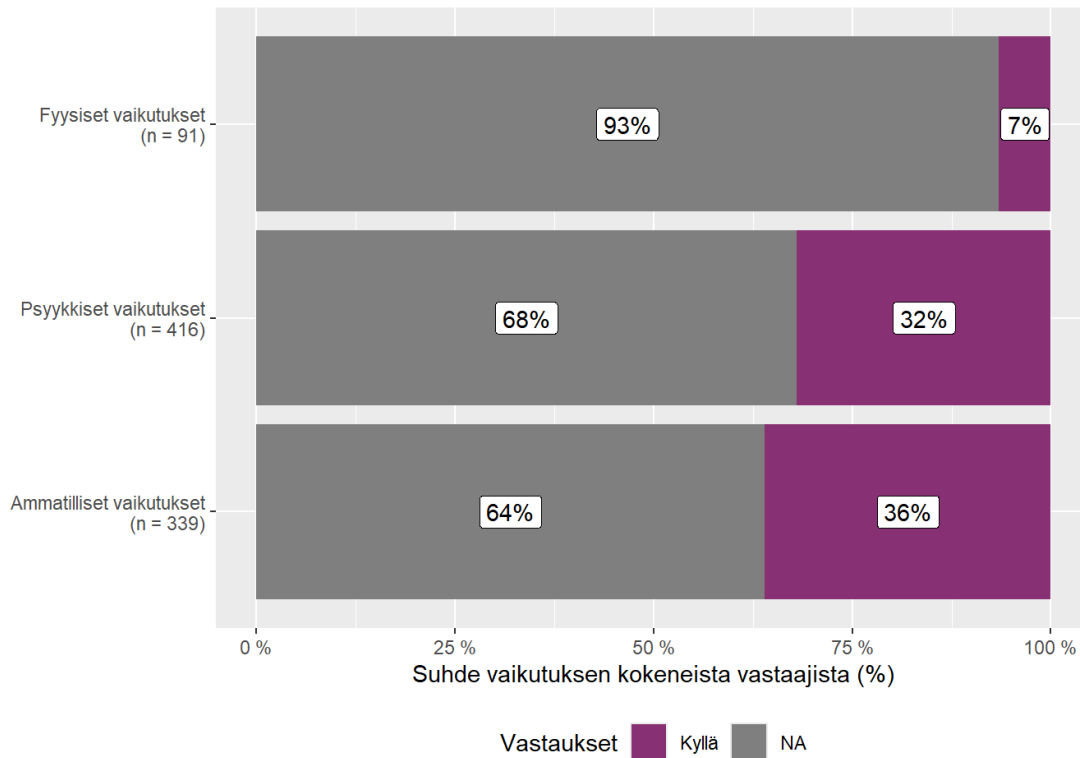
Vain yli 1 prosentin arvot näytettynä

Kuvio 20. Itseraportoitu arvio omakohtaisesti koetun kohtelun vaikutuksista (%)



Vain yli 5 prosentin arvot näytettynä

Kuvio 21. Kohtelun myötä koettujen vaikutusten pitkäkestoisuus (%)



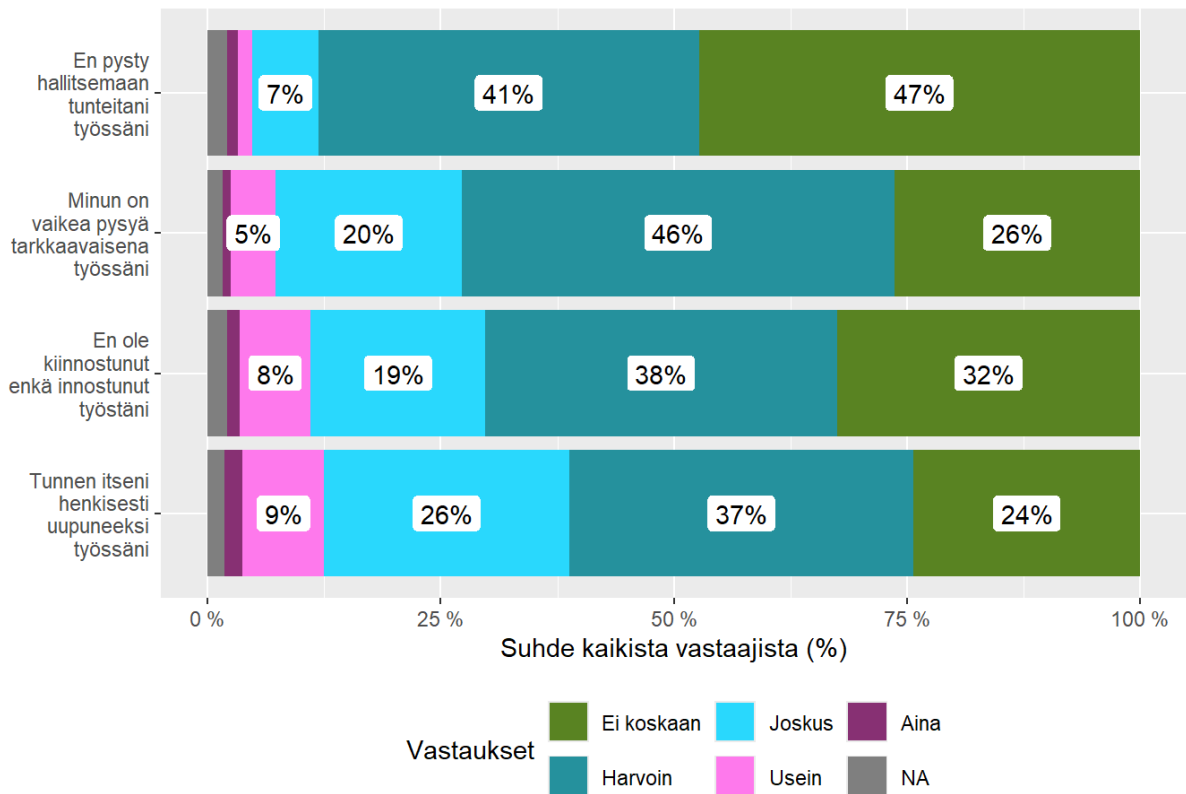
Kuvio 22. Osuus vastaajista, jotka kokevat kohtelun myötä tulleiden vaikutusten vaikuttavan yhä vastaus-hetkellä (%)

Arvioimme kaikkien vastaajien työuupumustasoa käyttäen Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (Hakanen & Kaltiainen, 2022) kehittämää *Burnout Assessment Tool* -työkalun nelimittarista versiota (BAT-4). Mittarilla voidaan arvioida todennäköistä työuupumusta summaamalla mittarin pisteet yhteen ja jakamalla tulos neljällä. Raja-arvona pidetään 3,13 pistettä (skaala 1–5).

Vastaajista ja eniten ongelmia koettiin henkisessä uupuneisuudessa (74 % koki ongelman vähintään harvoin) ja vähiten tunteiden hallinnassa (51 %; Kuvio 23). Puuttuvia vastauksia oli mittarin mukaan noin 2 % kaikista vastaajista.

Yhteensä 69 vastaajaa (7,2 %) oli todennäköisesti työuupuneita. Työkalun väestötason arvio oli joulukuussa 2019 9,2 % (Hakanen & Kaltiainen, 2022, s. 53). Otoksemme työuupumusaste ei eronnut merkitsevästi väestötason uupumusasteesta¹⁵, eli työuupumusta koettiin vastaajien keskuudessa saman verran kuin väestötasolla.

¹⁵ Yksisuuntainen t-testi: $t = -1,23, df = 944, p = ,109, d = 0,04$



Vain yli 4 prosentin arvot näytettyinä

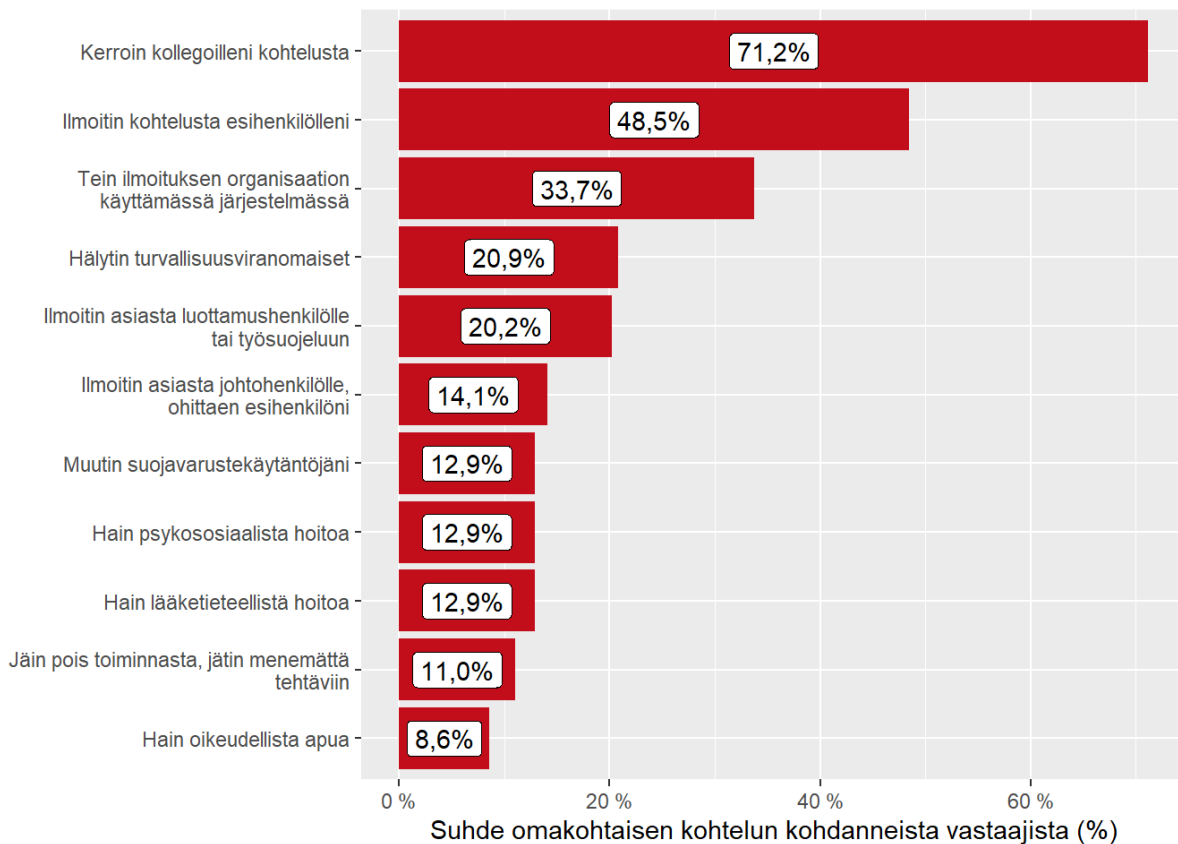
Kuvio 23. BAT-4-työkalun vastaukset (%)

Kysyimme kohtelua kohdanneilta vastaajilta heidän reaktioitaan ja jälkitoimiaan kokemuksen jälkeen. Enemmistö vastaajista ilmoitti kertoneensa kollegoilleen kohtaamastaan epäasiallisesta ja väkivaltaisesta kohtelusta (Kuvio 24). Vajaa puolet ilmoitti kohtelusta esihenkilölleen, ja noin kolmannes ilmoitti raportoineensa tilanteen organisaation ilmoitusjärjestelmässä. Avun hakeminen oli suhteellisen harvinaista: vain noin joka kymmenes ilmoitti hakeneensa psykososiaalista tai lääketieteellistä hoitoa tai oikeudellista apua tilanteeseen.

Vaikutusten vakavuuksien ja epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun kokemusten välillä oli tilastollisia yhteyksiä. Sisäisen kohtelun osalta suhde oli negatiivinen fyysisiin vaikutuksiin ja positiivinen psyykkiseen sekä ammatillisiin vaikutuksiin: mitä enemmän vastaaja oli kokenut epäasiallista tai väkivaltaista kohtelua organisaationsa sisällä, sitä vähemmän vakavina hän oli kokenut fyysiset vaikutukset mutta sitä enemmän vakavina hän oli kokenut kohtelun psyykkiset ja ammatilliset vaikutukset¹⁶. Ulkoisen kohtelun osalta näimme positiivisen suhteen kokemusmäärän ja fyysisten vaikutusten vakavuuden välillä, mutta ei suhdetta psyykkisten tai ammatillisten vaikutusten vakavuuden osalta¹⁷.

¹⁶ Fyysiset: $b = -0,92, p = 1,6 * 10^{-6}$; Psyykkiset: $b = 0,84, p = 1,7 * 10^{-6}$; Ammatilliset: $b = 1,14, p = 1,7 * 10^{-11}$. Korjattu $R^2 = 0,344$.

¹⁷ Fyysiset: $b = 2,77, p = 1,2 * 10^{-26}$; Psyykkiset: $b = -0,40, p = ,080$; Ammatilliset: $b = -0,12, p = ,600$. Korjattu $R^2 = 0,289$.



Kuvio 24. Omakohtaisesti kohtelun kokeneiden ilmoittamat reaktiot ja toimet kohtelun jälkeen, monivalintakysymys (%)

Vaikutusten pitkäkestoisuuden osalta näimme joitain tilastollisia yhteyksiä kohtelun kokemusmääriin. Sisäinen kohtelu oli positiivisessa suhteessa psyykkisten vaikutusten pitkäkestoisuuteen, mutta ei yhteydessä muiden vaikutusten keston¹⁸. Ulkoisen kohtelun määrä oli positiivisessa suhteessa ammatillisten vaikutusten mutta ei fyysisten tai psyykkisten vaikutusten keston¹⁹.

Koettu epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu oli myös yhteydessä korkeampaan työuupumusasteeseen molemmissa ympäristöissä²⁰. Yhteys oli noin kaksi kertaa vahvempi sisäisen kuin ulkoisen kohtelun osalta. Sisäisen osalta epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu selitti jopa 16 % työuupumusasteen vaihtelusta, mutta ulkoisen ympäristön osalta seliteaste oli vain 3 %.

¹⁸ Fyysiset: $b = 0,33$, $p = ,250$; Psyykkiset: $b = 1,13$, $p = 1,1 * 10^{-5}$; Ammatilliset: $b = 0,05$, $p = 0,810$. Korjattu $R^2 = 0,499$.

¹⁹ Fyysiset: $b = 0,58$, $p = ,017$; Psyykkiset: $b = -0,30$, $p = ,420$; Ammatilliset: $b = 1,85$, $p = 4,4 * 10^{-8}$. Korjattu $R^2 = 0,488$.

²⁰ Sisäinen: $b = 1,93$, $p = 1,0 * 10^{-37}$, korjattu $R^2 = 0,160$; Ulkoinen: $b = 1,03$, $p = 1,1 * 10^{-7}$, korjattu $R^2 = 0,028$.



Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun kokemukset olivat tilastollisessa yhteydessä useaan, mutta ei kaikkiin, muutosaikeisiin (Taulukko 7). Sisäisen ja ulkoisen kohtelun kokemusmäärät ilmaistaan taulukossa vetosuhteina (engl. *odds ratio*, OR), eli kuinka moninkertaisesti todennäköisyys valita jokin muutosaike muuttui, jos kohtelumittari nousi yhdellä pisteellä. Vetosuhde yli yhden tarkoittaa, että todennäköisyys nousi, ja vetosuhde alle yhden, että todennäköisyys laski.

Taulukko 7. Logistiset regressiomallit, muutosaikeet ennustettuna epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun kokemusmäärillä. Vakio ilmaistu todennäköisyytenä, kohtelumuuttujat vetosuhteina

Ryhmä	Muuttuja	Vakio (todennäköisyys)	Sisäinen kohtelu (OR)	Ulkoinen kohtelu (OR)
Muuttaa tehtävänkuvaa	Harkinnut	0,230 *** $p < ,001$	1,142 *** $p < ,001$	1,044 * $p = ,013$
	Toteuttamassa	0,083 *** $p < ,001$	1,054 $p = ,061$	1,014 $p = ,579$
	Jo tehnyt	0,085 *** $p < ,001$	1,057 $p = ,052$	0,998 $p = ,949$
Vaihtaa organisaatiota	Harkinnut	0,195 *** $p < ,001$	1,164 *** $p < ,001$	1,056 ** $p = ,002$
	Toteuttamassa	0,024 *** $p < ,001$	1,100 ** $p = ,005$	1,062 $p = ,060$
	Jo tehnyt	0,036 *** $p < ,001$	1,140 *** $p < ,001$	0,945 $p = ,185$
Lähteä alalta	Harkinnut	0,218 *** $p < ,001$	1,168 *** $p < ,001$	1,075 *** $p < ,001$
	Toteuttamassa	0,027 *** $p < ,001$	1,126 *** $p < ,001$	1,058 $p = ,058$
	Jo tehnyt	0,006 *** $p < ,001$	1,216 *** $p < ,001$	1,006 $p = ,916$

***: $p < ,001$, **: $p < ,01$, *: $p < ,05$

Jokainen lisäpiste organisaatiosäisen epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun määräasteikolla nosti melkein kaikkia todennäköisyyksiä, että vastaaja oli ilmoittanut jonkun muutosaikeen. Tehtävien muutoksen toteuttamassa olemisen sekä jo toteuttamisen todennäköisyydet eivät olleet yhteydessä kohtelumäärään. Kaikilla muilla muutosaikeilla todennäköisyydet olivat noin 1,1–1,2-kertaisia jokaisen epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun lisäpisteen myötä.

Ulkoinen kohtelun määrät eivät olleet yhtä vahvassa yhteydessä muutosaikeisiin. Vain muutosaikeiden harkitseminen oli merkitsevässä suhteessa ulkoisen kokemusten määrään. Kohtelua kohdannut vastaaja oli 1,04–1,06 kertaa todennäköisemmin harkinnut jotain muutosta työ- tai harrastuskuvaansa.

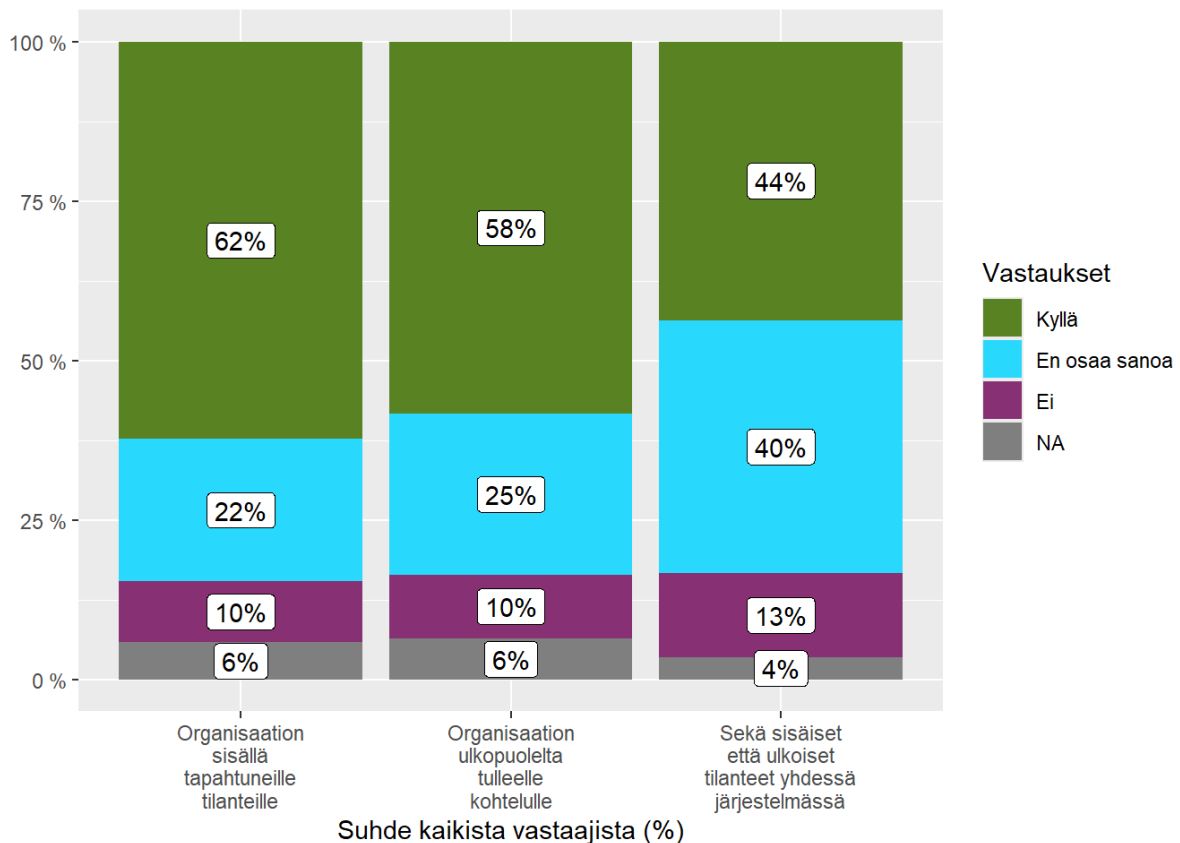


5.8 Ilmoitusjärjestelmät ja niihin kohdistuvat asenteet

Tämän luvun analyysit ovat eritelty toistettavuustiedoissa [3.5. Ilmoitusjärjestelmät](#), [4.2. Korrelaatioisuhteet](#) sekä [4.4. Ilmoitusjärjestelmäsenteiden verkostanalyysi](#).

Kysyimme vastaajilta, onko heidän organisaatiossaan olemassa ilmoitusjärjestelmiä epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun kokemusten raportoinnille. Ilmoitusjärjestelmiä mitattiin niin organisaation sisällä tapahtuneille tilanteille (ns. *whistleblower*-järjestelmät), organisaation ulkopuolelta tulleelle kohtelulle (esim. uhka- ja väkivaltatilanteiden raportointijärjestelmät) ja molempia muotoja yhdistäville järjestelmille.

Enemmistö ilmoitti, että heidän organisaatiossaan oli käytössä joko sisäisen tai ulkoisen raportoinnin järjestelmä (Kuvio 25). Jokaisella kysymyksellä esiintyy kuitenkin paljon epävarmoja vastauksia. Näiden lisäksi myös puuttuvia vastauksia oli enemmän kuin kyselyssä yleisesti, mikä voi osoittaa epävarmuutta vastaajien kohdalla.



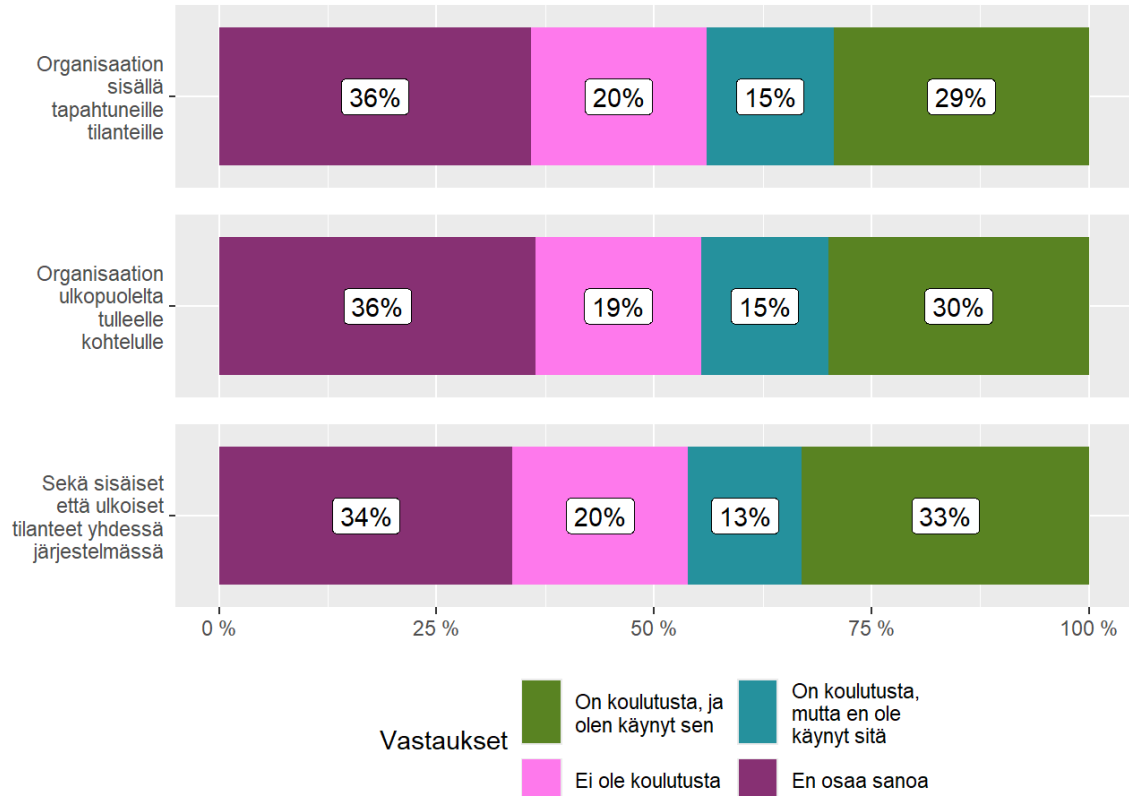
Kuvio 25. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun ilmoitusjärjestelmien olemassaolo (%)

Jos vastaaja ilmoitti jonkun raportointijärjestelmän olevan olemassa, kysyimme myös järjestelmän käytön koulutuksesta. Vastausvaihtoehdot olivat: On koulutusta, ja olen käynyt sen; on koulutusta, mutta en ole käynyt sitä; ei ole koulutusta; sekä en osaa sanoa.

Vajaa kolmannes vastaajista, joiden mielestä organisaatiolla oli käytössä jokin ilmoitusjärjestelmä, ilmoitti käyneensä koulutuksen järjestelmän käytöstä (Kuvio 26). Puolet vähemmän tiesi koulutuksen



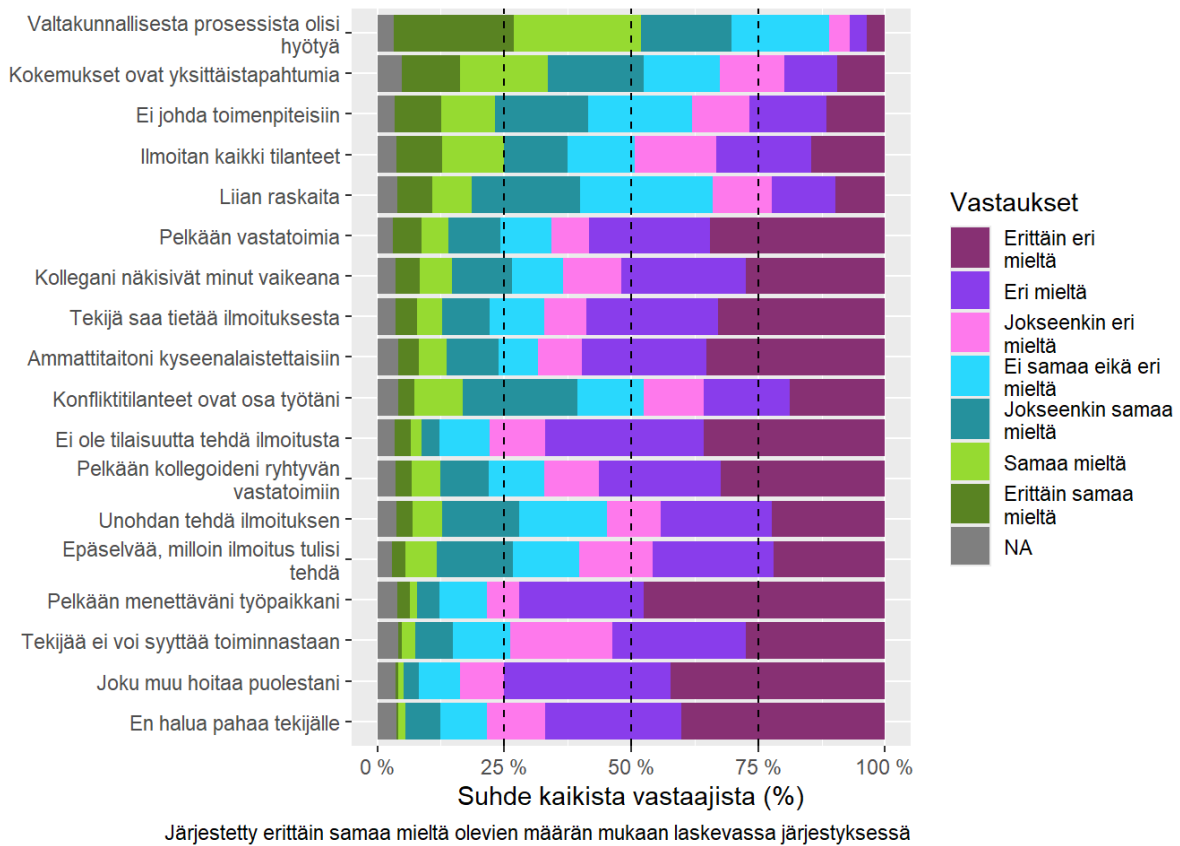
olemassaolosta mutta ei ollut suorittanut sitä, ja noin viidennes ilmoitti, ettei koulutusta ollut. Epävarmuus oli kuitenkin suurta kysymysten osalta.



Kuvio 26. Ilmoitusjärjestelmien käytön koulutuksen olemassaolo (%)

Kysyimme kaikilta vastaajilta heidän asenteistaan ilmoitusjärjestelmiä kohtaan 18 eri väittämän avulla. Vastaajat osoittivat mielipiteensä seitsemän pisteen Likert-asteikolla: Erittäin samaa mieltä, samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, eri mieltä, erittäin eri mieltä. Useimmat väitteet ovat negatiivisia, eli samaa mieltä oleminen edusti negatiivista asennetta.

Asenteet ovat pitkälti positiivisia raportointia kohtaan (Kuvio 27). Eniten samaa mieltä kerännyt väittämä koski valtakunnallisen prosessin hyödyllisyyttä. Vähiten tukea väittämistä sai ilmoittamatta jättäminen koska ei halunnut tekijälle pahaa.



Kuvio 27. Ilmoitusjärjestelmiä koskevat väittämät (%)

Yksi väitteistä oli, että vastaaja ilmoittaa kaikki kohdanneensa epäasiallisen tai väkivaltaisen kohtelun tilanteet. Väittämä jakoi mielipiteitä suhteellisen vahvasti: noin kolmannes kaikista vastaajista oli jossain määrin samaa mieltä väittämästä ja melkein puolet oli eri mieltä.

Kolme väitettä koski syitä, miksi henkilö ei ilmoita kohtelua: unohtaminen, ei halua pahaa tekijälle tai koska uskotaan, että tekijä saa tietää ilmoituksesta. Jokaisella väitteellä enemmistö oli jossain määrin eri mieltä, eli he eivät yhtyneet väitteisiin.

Viisi väitettä koski erilaisia pelkoja tai odotuksia sosiaalisista ongelmista ilmoituksen myötä: esihenkilön tai johdon vastatoimet, ammattitaidon kyseenalaistaminen, työpaikan menettäminen, kollegoiden vastatoimet sekä ilmoittajan käsittäminen ongelmallisena tai vaikeana. Enemmistö vastaajista oli eri mieltä kaikista väittämistä. Työpaikan menettämispelko sai vähiten tukea väitteistä.

Viisi väitettä koski epävarmuuksia, väärinkäsityksiä tai haasteita liittyen ilmoitusjärjestelmien käyttöön: ilmoitusjärjestelmien työläisyys tai raskaus, käsitys ettei ilmoitukset eivät johda toimenpiteisiin, ajatus että muut hoitaisivat ilmoituksen vastaajan puolesta, ilmoituksen tekemisen tilaisuuden tai mahdollisuuden puute sekä epäselvyys ilmoituksen täyttämistä. Toimenpiteiden puute, järjestelmien työläisyys, ilmoitustilaisuuden puute sekä epäselvyys ilmoituksen täytöstä jakoivat tasaisesti mielipiteitä vastaajien kesken. Selkeä enemmistö vastaajista oli eri mieltä oletuksesta, että joku muu hoitaisi ilmoituksen heidän puolestaan.



Neljä väitettä koski erilaisia moraalisia ja kulttuurillisia odotuksia liittyen ilmoitusjärjestelmiin: alentuneen toimintatilan tekijää ei voisi syyttää toiminnastaan, konfliktitilanteet olisivat osa vastaajan työtä, valtakunnallisesti yhtenäisestä ilmoitusprosessista olisi hyötyä, sekä että kohtelun kokemukset olisivat yksittäistapahtumia. Selkeä enemmistö koki idean valtakunnallisesta prosessista hyödylliseksi, ja lievä enemmistö koki epäasialliset ja väkivaltaiset tilanteet yksittäistapahtumina. Väite konfliktitilanteiden osuudesta työssä jakoi mielipiteitä suhteellisen tasaisesti. Melkein kolme neljästä vastaajasta oli eri mieltä väitteestä, että alentuneen toimintatilan tekijää ei voisi syyttää hänen toiminnastaan.

Teimme etsivän verkostanalyysin (engl. *exploratory graph analysis*, EGA) neljälletoista väitteelle. Otimme mukaan vain väitteet, jotka selkeästi liittyivät ilmoitusjärjestelmiin kohdistuviin asenteisiin.

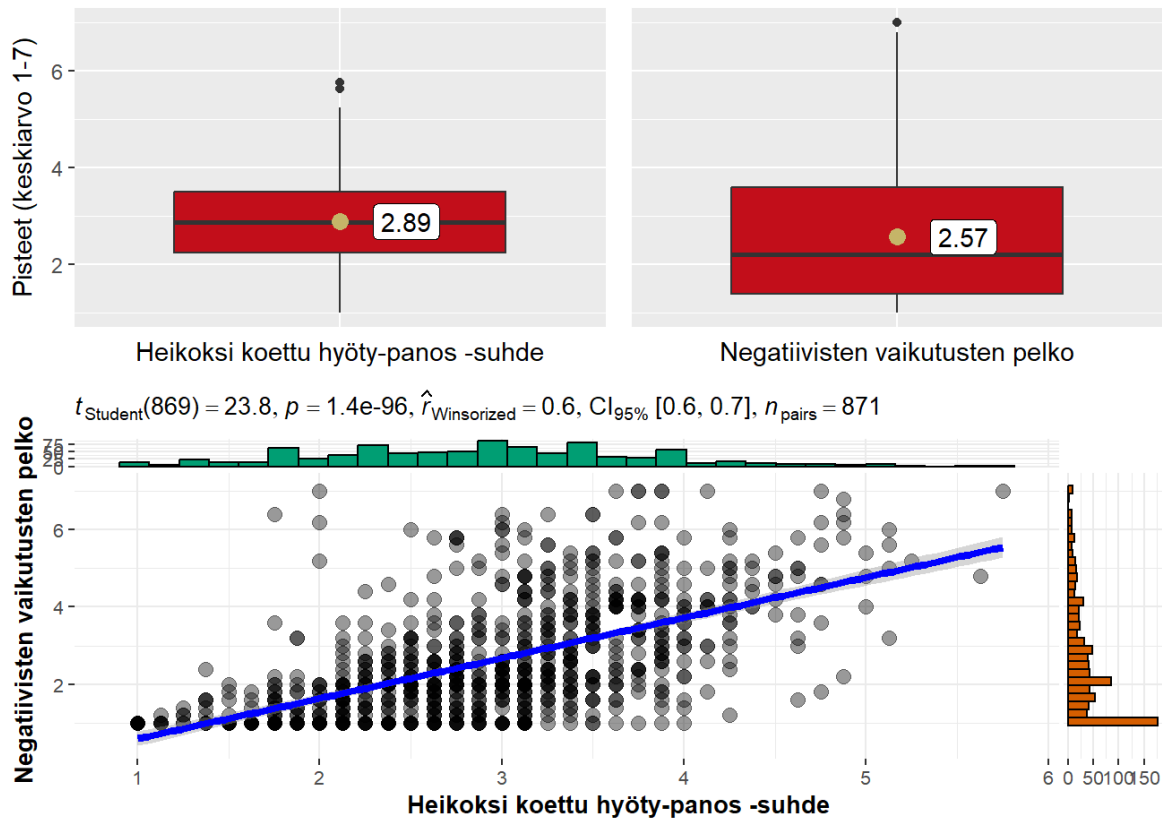
Analyysi ehdotti, että väitteet mittaavat kahta, osittain päällekkäistä asennetta (Taulukko 8): Koettu hyöty-panos -suhde sekä negatiivisten vaikutusten pelko. Hyöty-panos -suhteella tarkoitamme missä määrin vastaaja kokee, että raportoinnin tuottama hyöty ylittää siihen vaadittavat henkilökohtaiset resurssit. Negatiivisten vaikutusten pelolla tarkoitamme vastaajan uskomuksia itseensä kohdistuviin negatiivisiin sosiaalisiin vaikutuksiin, jos hän tekisi ilmoituksen.

Taulukko 8. Ilmoitusjärjestelmiin kohdistuvat asenteet, faktorianalyysin osoittamat kaksi pääasennetta

Heikoksi koettu hyöty-panos -suhde	Negatiivisten vaikutusten pelko
Prosessit ovat liian raskaita tai työläitä	Pelkään esihenkilön vastatoimia
Prosessit eivät johda toimenpiteisiin	Pelkään ammattitaitoni kyseenalaistamista
Minulla ei ole tilaisuutta tai mahdollisuutta ilmoittaa	Pelkään, että tekijä saa tietää ilmoituksesta
Epäselvää, milloin minun tulisi ilmoittaa	Pelkään menettäväni työpaikkani
Unohdan ilmoittaa	Pelkään kollegoiden vastatoimia
Ajattelin, että joku muu hoitaa ilmoituksen	
Valtakunnallisesta ilmoitusprosessista olisi hyötyä†	
En halua pahaa tekijälle	

† Vastaukset käännetty ennen analyysia.

Teimme faktoreista keskiarvomuuttujia, jotka edustavat kaikkien faktoriin kuuluvien muuttujien yksinkertaista keskiarvoa. Molemmat asenteet korreloivat toistensa kanssa vahvasti: mitä heikompi hyöty-panos -suhde koettiin, sitä enemmän pelättiin myös itseensä kohdistuvia negatiivisia vaikutuksia ilmoituksen myötä (Kuvio 28).



Kuvio 28. Ilmoitusjärjestelmiin kohdistuvien asenteiden summamuuttujat
 Yllä: Molempien muuttujien jakaumat laatikko-jana-kuviaina (kultainen piste edustaa keskiarvoa)
 Alla: Pistekuvio ja korrelaatio summamuuttujien välillä

Mitä enemmän epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua vastaaja oli kohdannut, sitä kielteisempi asenne raportointijärjestelmiä kohtaan hänellä myös oli²¹. Yhteys oli vahvempi sisäisen kuin ulkoisen kohtelun kohdalla.

Vastaajien ilmoitusjärjestelmäasenteet erosivat merkitsevästi ilmoitusjärjestelmien olemassaolon mukaan. Vastaajat, joiden organisaatioissa ei ollut järjestelmiä käytössä, olivat myös merkitsevästi muita negatiivisempia järjestelmiä kohtaan. Vastaavasti järjestelmän omaavat vastaajat olivat muita positiivisempia. Yhteys toistui jokaisen järjestelmämuodon osalta.

Asenteet erosivat merkitsevästi myös järjestelmien koulutuksen käymisen mukaan, mutta erot riippuivat koulutuksen, asenteiden sekä järjestelmän tarkoitusten muodoista. Ne vastaajat, joiden organisaatioissa ei ollut koulutuksia järjestelmien käyttöönottoon, näkivät oman hyöty-panos -suhteensa hieman paremmaksi kuin koulutuksen käyneet vastaajat. Koulutuksesta epävarmat vastaajat olivat

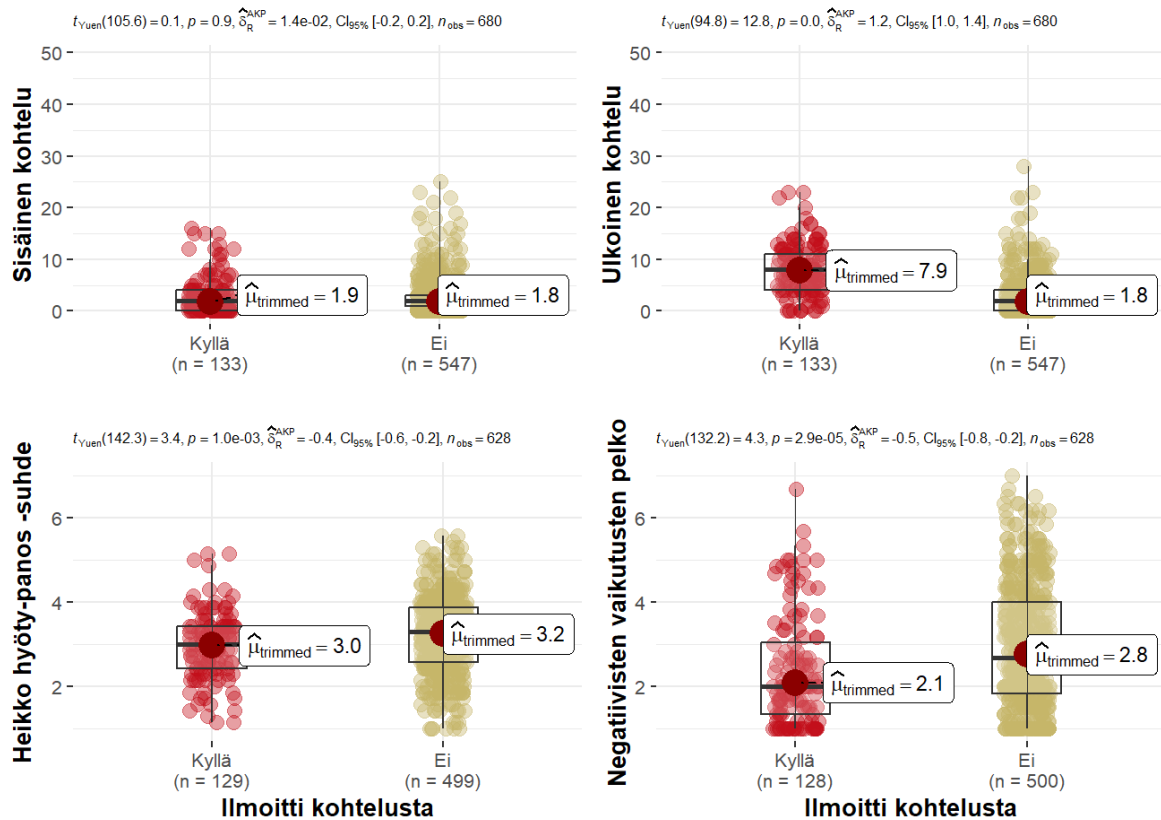
²¹ Heikko hyöty-panos -suhde: Sisäinen: $r_s = 0,36$ [95 % CI 0,30-0,42], $p = 2,6 * 10^{-28}$; ulkoinen: $r_s = 0,21$ [95 % CI 0,15-0,28], $p = 2,4 * 10^{-10}$.

Negatiivisten vaikutusten pelko: Sisäinen: $r_s = 0,51$ [95 % CI 0,45-0,55], $p = 1,1 * 10^{-58}$; ulkoinen: $r_s = 0,15$ [95 % CI 0,08-0,21], $p = 9,3 * 10^{-6}$.



vähiten negatiivisia kaikilla mittareilla. Koulutuksen käyneiden ja käymättä jättäneiden vastaajien välillä ei ollut merkitseviä eroja missään vertailussa.

Selvitimme myös epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun ilmoittamisasteeseen vaikuttavia tekijöitä vertaamalla kohtelusta ilmoittamisen kysymystä koettuun kohtelumäärään sekä ilmoittamisjärjestelmiin liittyviin asenteisiin (Kuvio 29).



Kuvio 29. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun määrät sekä ilmoittamisjärjestelmiin liittyvät asenteet koetun kohtelun ilmoittamisen mukaan

Ilmoittaneet ja ilmoittamatta jättäneet olivat kohdanneet yhtä paljon organisaatiosisäistä epäasiallista tai väkivaltaista kohtelua. Kohtelusta ilmoittaneet olivat kuitenkin kokeneet moninkertaisesti enemmän ulkoista kohtelua kuin ilmoittamatta jättäneet.

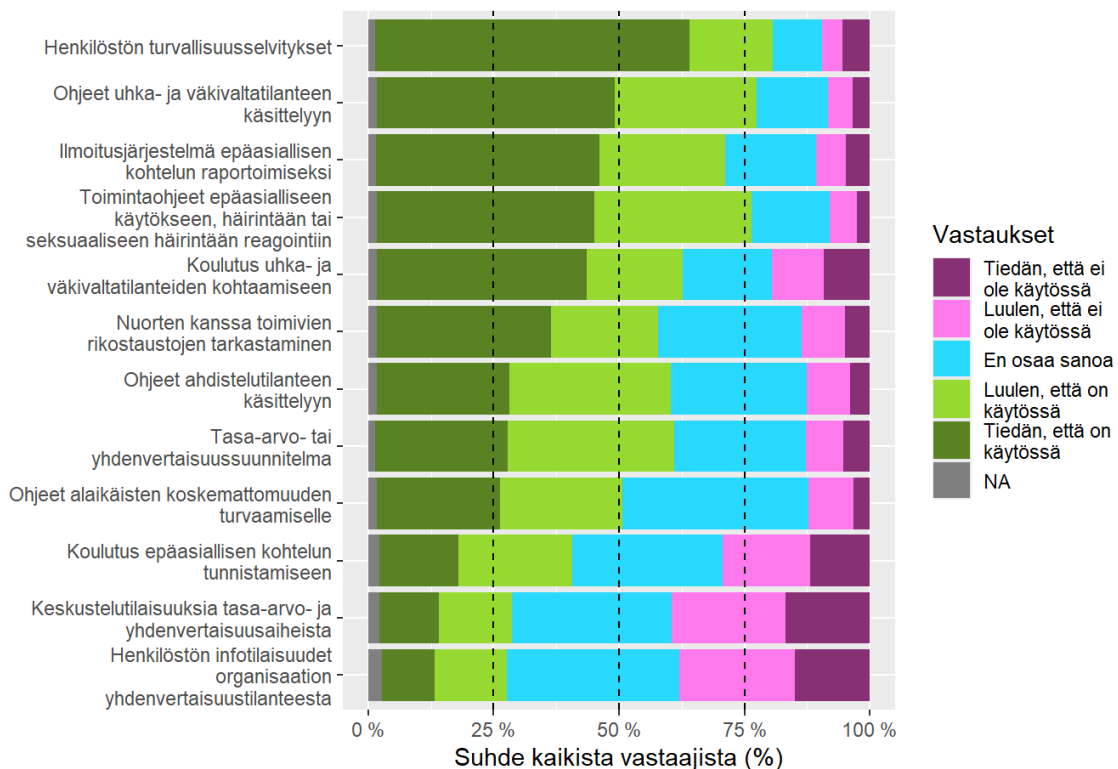
Molemmat ilmoitusjärjestelmäsäennemittarit erosivat merkitsevästi ilmoittaneiden ja ilmoittamatta jättäneiden välillä. Erot ovat kuitenkin pieniä: koettu hyöty-panos -suhde oli 0,2 pistettä positiivisempi ilmoituksen jättäneiden keskuudessa, ja negatiivisten vaikutusten pelko oli 0,7 pistettä matalampi samassa ryhmässä.

5.9 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden käyttöönotto ja asenteet

Tämän luvun analyysit ovat eroteltu toistettavuustiedoissa [3.6. Organisaatiotoimet](#) sekä [4.2. Korrelaatio-suhteet](#).

Kysyimme vastaajilta Sisäministeriön pelastustoimen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman toimenpiteiden käyttöä heidän organisaatioissaan. Toimenpiteitä oli 12 kappaletta, ja vastaajat ottivat kantaa niihin viiden pisteen asteikolla: Tiedän, että on käytössä; luulen, että on käytössä; en osaa sanoa; luulen, että ei ole käytössä; tiedän, että ei ole käytössä.

Enemmistö vastaajista tiesi useimmat toimenpiteet tai luulivat niiden olevan käytössä organisaatioissaan (Kuvio 30). Enemmistö sanoi tietävänsä, että organisaatioissa oli käytössä henkilöstön turvallisuuspalvelut (63 %). Vajaa puolet tunnisti myös ohjeet uhka- ja väkivaltatilanteiden käsittelylle (48 %) sekä ilmoitusjärjestelmien olemassaolon epäasiallisen kohtelun raportoimiselle (45 %). Koulutukset epäasiallisen kohtelun tunnistamiselle, keskustelutilaisuudet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheista sekä henkilöstön infotilaisuudet organisaation yhdenvertaisuustilanteesta olivat vähemmän tiedostettuja, mutta näissäkin alle viidennes (12–17 %) ilmoitti, että niitä ei varmasti olisi käytössä organisaatioissa. Epävarmojen osuudet olivat suuria (10–37 %).

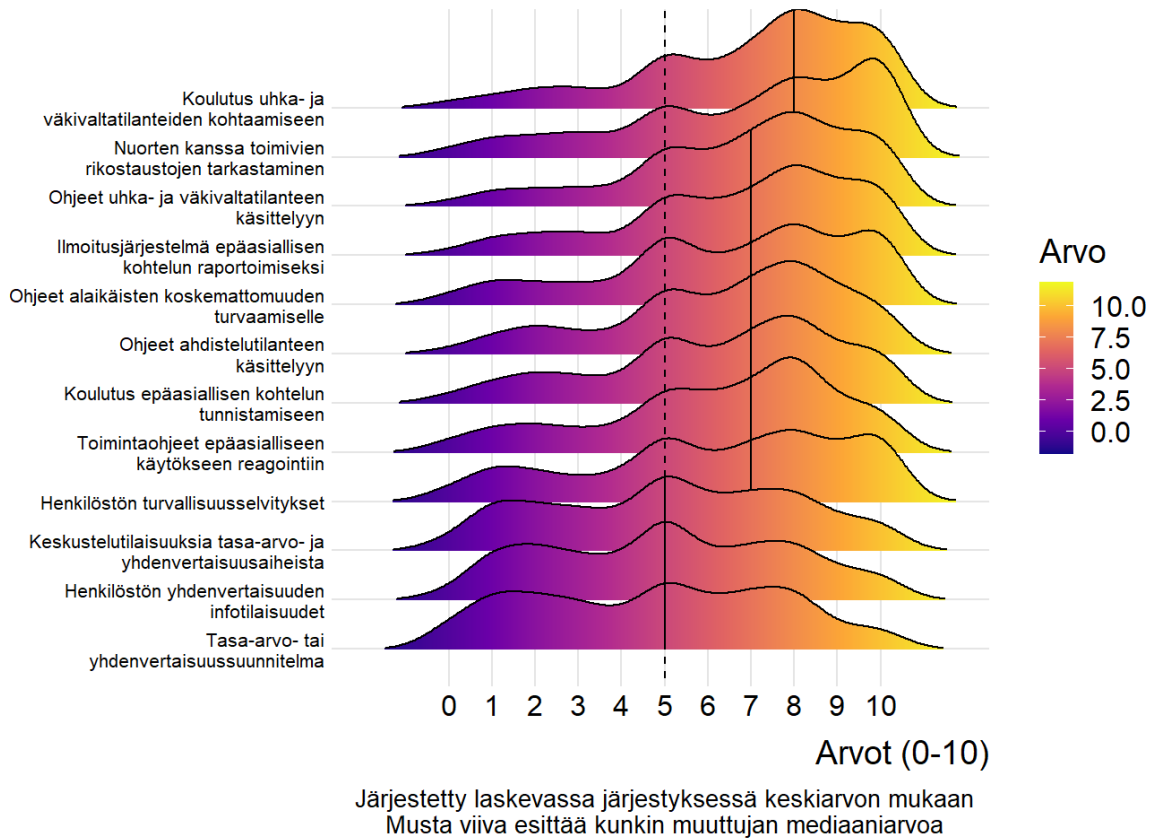


Järjestetty laskevassa järjestyksessä aloittaen toimenpiteistä, jotka tiedetään parhaiten olevan käytössä

Kuvio 30. Sisäministeriön pelastustoimen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman toimenpiteiden tiedostettu käyttöönotto organisaatioissa (%)



Kysyimme myös vastaajilta, miten vaikuttavina he kokivat toimenpiteet. Vaikutus osoitettiin skaalalla 0–10, jossa 0 tarkoitti ”Ei vaikutusta” ja 10 ”Erittäin suuri vaikutus”. Enemmistö toimista koettiin suhteellisen korkean vaikutuksen toimiksi (Kuvio 31). Eniten vaikuttavaksi koettiin uhka- ja väkivaltatilanteiden koulutus, nuorten kanssa toimivien rikostaustojen tarkastaminen sekä ohjeet uhka- ja väkivaltatilanteiden käsittelyyn. Koettu vaikutus oli tasaista, poikkeuksena kuitenkin keskustelutilaisuudet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheista, henkilöstön infotilaisuudet sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat.

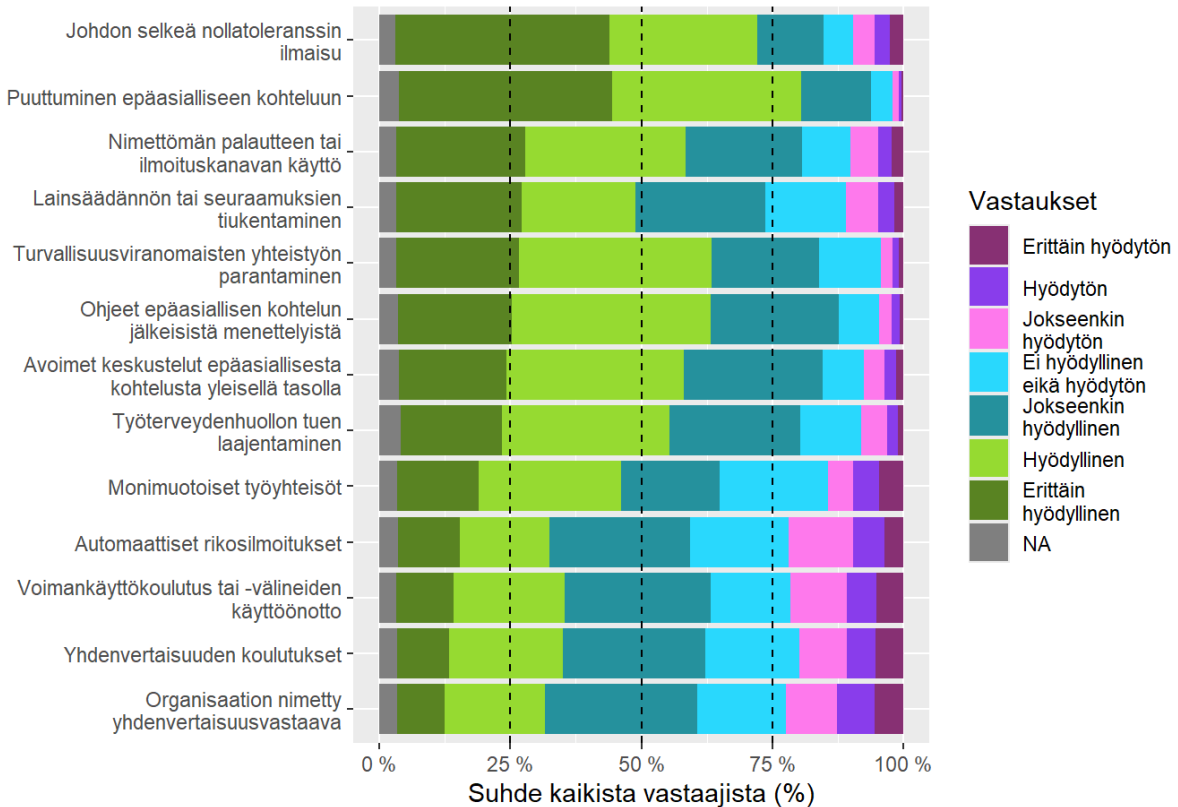


Kuvio 31. Sisäministeriön pelastustoimen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman toimenpiteiden koettu vaikutus (0–10)

Esitimme vastaajille 13 eri muuta toimenpide-ehdotusta, jotka esiintyivät hankkeen kirjallisuuskatsauksen laadullisissa tutkimuksissa. Kysyimme toimenpiteiden koettua hyötyä seitsemäspisteisellä Likert-asteikolla.

Kaikki toimenpiteet koettiin enemmistön mukaan vähintään jokseenkin hyödyllisinä (Kuvio 32). Eniten erittäin hyödyllisenä koettiin johdon selkeä nollatoleranssin ilmaisu (41 %), puuttuminen epäasialliseen kohteluun (41 %) sekä nimettömän palautteen tai ilmoituskanavan käyttö (25 %). Eniten erittäin hyödyttömänä koettiin organisaation nimetty yhdenvertaisuusvastaava (5 %), yhdenvertaisuuden koulutukset (5 %) sekä voimankäyttökoulutus tai -välineiden käyttöönotto (5 %). Kaikista väittä-

mistä eniten mielipiteitä jakavia väittämiä olivat automaattiset rikosilmoitukset, voimankäyttökoulutus, yhdenvertaisuuskoulutukset sekä nimetty yhdenvertaisuusvastaava. On kuitenkin huomioitava, että näissäkin selkeä enemmistö koki ne vähintään jokseenkin hyödyllisinä.



Järjestetty laskevassa järjestyksessä erittäin hyödylliseksi koettujen ehdotusten mukaan

Kuvio 32. Aikaisemmassa tutkimuksessa ehdotettujen toimenpiteiden koettu hyödyllisyys (%)

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman käyttöönotto on laskevassa suhteessa epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun määriin organisaation sisällä. Sekä omakohtaisesti koettu että kollegahavaittu kohtelu on matalampi, mitä korkeampi koettu käyttöönottoaste on²². Yhteyttä ei kuitenkaan nähdä organisaatioulkoisen kohtelun osalta²³.

Toimintaohjelman käyttöönottoaste on tilastollisessa yhteydessä koetun kohtelun vaikutusten vakavuuteen²⁴. Yllättävästi käyttöönottoaste on positiivisessa suhteessa fyysisten vaikutusten vakavuuteen, mutta negatiivisessa suhteessa psyykkisten ja ammatillisten vaikutusten vakavuuteen. On mahdollista, että positiivinen suhde fyysisiin vaikutuksiin on matemaattinen lieveilmiö. On myös huomattava, että toimintaohjelman koettu käyttöönottoaste selittää vain 7 % kaikesta vaihtelusta koetun kohtelun vakavuudessa, eli mahdollinen vaikutus ei ole suuri.

²² Koettu: $r = -0,25$ (95 % CI -0.31 - -0.19), $p = 3,2 * 10^{-15}$. Havaittu: $r = -0,23$ (95 % CI -0.29 - -0.17), $p = 1,9 * 10^{-13}$.

²³ Koettu: $r = -0,01$ (95 % CI -0.08 - 0.05), $p = 0,69$. Havaittu: $r = 0,02$ (95 % CI -0.05 - 0.08), $p = 0,61$.

²⁴ Fyysiset: $b = 2,61$, $p = 1,7 * 10^{-5}$; Psyykkiset: $b = -1,38$, $p = 0,01$; Ammatilliset: $b = -1,81$, $p = 5,5 * 10^{-6}$. Korjattu $R^2 = 0,069$.



6 Yhteenveto

6.1 Osatutkimus 1: Kirjallisuuskatsaus

Tunnistimme 69 tutkimusta Suomesta ja Euroopasta vuosilta 2010–2023, joista noin puolet oli julkaistu Suomessa ja puolet muualla Euroopassa. Tutkimukset keskittyivät ensihoito- ja ambulanssihenkilöstöön. Yksikään suomalainen tutkimusartikkeli ei käsitellyt pelastustointia. Enemmistö tutkimuksista oli määrällisiä, mutta aineistossa esiintyi myös laadullisia ja monimenetelmällisiä tutkimusasetelmia.

Ensihoidon ja pelastusalan tutkimuksista reilu puolet määritteli epäasiallisen tai väkivaltaisen kohtelun. Annettujen määritelmien lähteet vaihtelivat muodoiltaan. Väkivallan osalta tutkimukset keskittyivät fyysiseen ja henkiseen väkivaltaa, ja muita muotoja käsiteltiin harvemmin.

Opinnäytteet kehittivät aina itse mittaustyökalunsa eivätkä käyttäneet yleisesti käytettyjä mittareita. Työt keskittyivät ensisijaisesti ensihoidon kohtaamaan asiakasväkivaltaan, ja muut aihealueet – kuten organisaatioiden sisäiset haastavat vuorovaikutustilanteet tai pelastustoimen tutkimus – olivat vähemmän edustettuina. Opinnäytteiden yhteenlaskettu otoskoko oli pieni, sillä useimmat määrälliset opinnäytteet joko käsitelivät yksittäisiä palvelualueita tai saivat pieniä vastausmääriä.

Muut tutkimusjulkaisut jakaantuivat ympäri Eurooppaa ja käyttivät enimmäkseen määrällisiä menetelmiä. Määrällisten julkaisujen yhteenlaskettu otoskoko oli yli 14 000 vastaajaa, mutta näistä vain vajaa tuhat vastaajaa edusti pelastustointia. Tutkimukset käyttivät useita eri vakiintuneita mittaritietoja epäyhtenäisesti. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun vaikutuksista selkeimmin tunnistettiin yleiset psykofysiset oireet, mutta esimerkiksi ahdistuksen, masennuksen tai työuupumuksen osalta yhteydet olivat epävarmoja ja harvaksen tutkittuja. Kohtelun yhteys heikentyneeseen työtyytyväisyyteen ja työnkuvan muutosaikeisiin oli selkeä, mutta sekin vain todennettu harvoissa tutkimuksissa.

Meta-analyysissä totesimme, että noin puolet ensihoito- ja pelastusalan toimijoista olivat kohdanneet henkistä väkivaltaa, ja neljännes fyysistä tai välineellistä väkivaltaa. Seksuaalinen väkivalta ja syrjintä oli näitä harvinaisempia. Henkistä väkivaltaa koettiin merkitsevästi enemmän kuin muita muotoja – pois lukien mahdollisesti välineellistä väkivaltaa – ja fyysistä väkivaltaa koettiin myös useammin kuin syrjintää.

Useimmat tutkimusjulkaisut olivat heikkoja luotettavuudeltaan. Ongelmia esiintyy eniten määritelmässä ja aineiston käsittelykuvauksissa. Laadulliset tutkimukset olivat lievästi määrällisiä luotettavampia, mutta nekin heikkolaatuisia.

Tärkeimpinä kehityskohtina näemme käsitteiden ja määritelmien selkeyttämisen ja yhtenäistämisen, vakiintuneiden mittaristojen käyttöönoton ja vastaavasti itsekehittyneiden mittaristojen vähentämisen sekä julkaisujen laadun parantamisen. Koska Suomessa suurin osa tämän aiheen tutkimuksesta tehtiin opinnäytteinä, suosittelemme varsinkin opinnäytteiden tekijöiden ja ohjaajien keskittymistä näihin kehityskohtiin.



6.2 Osatutkimus 2: Kyselytutkimus

Toteutimme valtakunnallisen kyselytutkimuksen ajanjaksolla 15.8.-15.9.2024. Tutkimuskutsu välitettiin kohderyhmille organisaatiojohdon, tutkimusyhteyshenkilöiden ja median kautta. Kyselylomake kehitettiin kirjallisuuskatsauksen pohjalta, ja sen työstämiseen osallistui 20 asiantuntijaa työpajan yhteydessä sekä tieteelliset vertaisarvioijat, eettiset arvioijat ja alan viestintätoimijat. Aineisto arkistoihin Tietoarkistoon tutkijoiden ja ylempien korkeakoulutöiden tekijöiden jatkokäyttöön.

Kyselyyn osallistui 960 pelastusalan ja ensihoidon vastaajaa (vastausprosentti 3 %). Kohdepopulaatioon (noin 32 000 henkilöä) kuului pelastuslaitosten henkilöstö, ensihoidon operatiivinen henkilöstö, henkilöstö pelastusalan valtakunnallisista järjestöistä sekä pelastusliitoista, koulutusorganisaatioiden henkilöstö ja opiskelijat sekä sopimuspalokuntien ja palokuntayhdistysten jäsenet. Vastausprosenttia tärkeämpi tieto on kuitenkin mahdollinen valikoituminen: aiheen myötä aineistoon on voinut valikoitua ensisijaisesti niitä, jotka ovat kohdanneet epäasiallisen tai väkivaltaisen kohtelun muotoja. Aineistoa tulisi tulkita varovaisesti ja välttää yleistämistä koko pelastusalaan.

Aineistosta noin 60 % edusti pelastuslaitoksia tai ensihoitajia, kolmannes sopimuspalokuntia ja muut järjestöjä, liittoja tai koulutusorganisaatioita. Kolmannes oli naisia, vajaa kaksi kolmannesta miehiä ja pieni määrä muunsukupuolisia tai vastaamatta jättäneitä. Aineistossa oli suurin piirtein yhtä paljon johto- tai hallintotason henkilöstöä sekä suorittavaa henkilöstöä, ja muita ryhmiä esiintyi vain harvakeen. Suorittavasta henkilöstöstä noin kaksi kolmannesta oli ensihoitajia, kolmannes pelastajia ja pieni määrä muita tehtäviä suorittavia henkilöitä.

Asetimme kahdeksan tutkimuskysymystä, joiden kautta käsitelimme kyselyn tuloksia:

Kysymys 1: Kuinka yleistä epäasiallinen ja väkivaltaisen kohtelu on pelastusalalla ja ensihoidossa Suomessa?

Keitimme seitsemän ulottuvuuden mittarin, joka mittasi epäasiallista tai väkivaltaista kohtelua viimeisen 12 kuukauden ajalta: fyysinen, verbaalinen, seksuaalinen sekä välineellinen väkivalta, uhkailu, vihamielisyys ja syrjintä. Esiintyvyyttä mitattiin organisaation sisäisessä ja ulkoisessa ympäristössä, ja molemmissa erikseen omakohtaisesti koettu sekä havainnot kollegoiden kokemasta kohtelusta.

Vastaajistamme 52 % oli kohdannut epäasiallista tai väkivaltaista kohtelua jossain muodossa vähintään kerran viimeisen 12 kuukauden ajan. Sisäinen ja ulkoinen kohtelu oli yhtä yleistä.

Kysymys 2: Missä muodoissa epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua esiintyy?

Yleisin muoto oli vihamielisyys, jota 43–44 % vastaajista oli kohdannut vähintään kerran viimeisen vuoden ajan. Seuraavaksi eniten esiintyi syrjintää, verbaalista väkivaltaa sekä uhkailua. Vähiten vastaajamme olivat kokeneet seksuaalista häirintää sekä välineellistä tai fyysistä väkivaltaa.

Omakohteisesti koetussa kohtelussa korostui työn tunnustamatta jättäminen, välinpitämättömyys, ehdotusten huomioimatta jättäminen (kaikki vihamielisyyttä), äänen korottaminen (uhkailu), huutaminen sekä kiroilu (molemmat verbaalista väkivaltaa). Kollegahavaintojen kohdalla verbaalisen väkivallan sekä uhkailun muodot esiintyivät samoina, mutta vihamielisyyden osalta korostui muille valittaminen henkilön toiminnasta, huumoriin kiedotut loukkaukset sekä ylenpalttinen kritiikki.

Kysymys 3: Missä ympäristöissä epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua esiintyy?



Vaikka kohtelua esiintyi yhtä usein sisäisessä ja ulkoisessa ympäristössä, muodot erosivat ympäristöjen välillä. Molemmissa ympäristöissä vihamielisyys oli yleisintä. Sisäisessä ympäristössä syrjintä ja verbaalinen väkivalta olivat seuraavaksi yleisimpiä, kun taas ulkoisessa ympäristössä korostui verbaalinen väkivalta ja uhkailu. Verbaalinen ja fyysinen väkivalta sekä uhkailu olivat yleisempiä ulkoisessa kuin sisäisessä ympäristössä. Vastaavasti syrjintä oli yleisempää organisaation sisällä.

Eri vastaajaryhmien välillä oli joitain eroja omakohtaisesti koetun kohtelun määrissä. Sukupuolten sekä organisaatioryhmien välillä esiintyi pieniä tilastollisia eroja. Suurimmat erot esiintyivät kuitenkin työ- ja organisaatioasemien välillä, joissa varsinkin ulkoista kohtelua koettiin eniten suorittavan henkilöstön ja vähiten opiskelijoiden keskuudessa. Eroja esiintyi myös uran pituuden mukaan, mutta erot eivät noudattaneet suoraa viivaa kokemusvuosien mukaisesti.

Kysymys 4: Millaisia vaikutuksia epäasiallisella ja väkivaltaisella kohtelulla on?

Kohtelua kohdanneet vastaajat kokivat useimmiten psyykkisiä ja ammatillisia vaikutuksia kohtelun myötä, ja vastaavasti vähemmän fyysisiä vaikutuksia. Psyykkiset ja ammatilliset vaikutukset olivat myös pitkäkestoisempia kuin fyysiset. On kuitenkin huomattava, että keston mittauksessa useat vastaajat jättivät vastaamatta kysymyksiin.

Mitä enemmän vastaaja oli kohdannut sisäistä kohtelua, sitä vakavampana hän oli myös kokenut psyykkiset sekä ammatilliset vaikutukset. Fyysisten vaikutusten osalta vakavuus kuitenkin laski kohtelumäärän noustessa.

Vastaajien yhteenlaskettu työuupumustaso oli väestötasolla. Kuitenkin mitä enemmän kohtelua vastaaja oli kohdannut, sitä korkeampi oli hänen työuupumustasonsa. Tämä yhteys oli vahvempi sisäisen kuin ulkoisen kohtelun kohdalla, eli mahdollinen uupumusvaikutus oli vakavampi työkollegoiden välisissä ongelmissa.

Noin kolmannes kaikista vastaajista oli harkinnut tehtävien muutosta, organisaatiosta lähtöä tai alalta lähtöä viimeisen vuoden aikana. Näitä oli toteuttanut vain noin joka kahdeskymmenes. Syiksi harkinnalle tai toteutukselle oli useita, joista yleisimmät olivat epäasiallinen tai väkivaltainen kohtelu, henkilökohtaiset syyt, arvostuksen tai tuen puute organisaatiossa, työkuormitus sekä oman osaamisensa kehittäminen.

Mitä enemmän organisaatiosisäistä kohtelua vastaaja oli kohdannut, sitä todennäköisemmin hän oli harkinnut tai toteuttanut jonkun muutosaikkeen. Ulkoisen kohtelun osalta todennäköisyydet nousivat vain muutosten harkitsemiselle. Yhteys oli myös vahvempi sisäisen kuin ulkoisen kohtelun osalta, eli todennäköisyydet nousivat enemmän sisäisen kohtelun määrän myötä.

Kysymys 5: Missä määrin kohtelusta raportoidaan organisaation ylläpitämissä ilmoitusjärjestelmissä?

Kohtelua kohdanneilta vastaajilta kysyttiin heidän jatkotoimiaan ja reaktioitaan kohteluun. Yleisintä oli kollegoille kertominen. Vajaa puolet ilmoitti asiasta esihenkilölleen, ja kolmannes teki ilmoituksen organisaation ylläpitämässä järjestelmässä.

Kysymys 6: Mitkä tekijät vaikuttavat raportoinnin tekemiseen?



Enemmistö kaikista vastaajista mielsi organisaationsa käyttävän järjestelmää epäasiallisen tai väkivaltaisen kohtelun ilmoittamiselle, mutta epävarmuutta esiintyi paljon. Koulutusta näihin järjestelmiin suoritettiin kuitenkin harvemmin, ja viidennes ilmoitti, ettei koulutusta ollut olemassa.

Vastaajien asenteet ilmoitusjärjestelmiä kohtaan voitiin jakaa kahteen asennemittariin: kuinka heikoksi vastaaja koki oman hyöty-panos-suhteensa ilmoituksen tekemisessä, ja kuinka paljon vastaaja pelkäsi itseensä kohdistuvia negatiivisia vaikutuksia ilmoituksen myötä. Asenteet olivat kokonaisuudessaan positiivisia, eli näiden mittareiden yhteenlaskettu taso oli suhteellisen matala. Asenteet korreloivat myös vahvasti toistensa kanssa.

Mitä enemmän epäasiallista tai väkivaltaista kohtelua vastaaja oli kohdannut, sitä kielteisempi hän oli ilmoitusjärjestelmiä kohtaan. Yhteys oli vahvempi sisäisen kuin ulkoisen kohtelun osalta. Järjestelmän käyttökoulutuksen suorittamisella ei ollut yhteyttä asenteisiin, mutta niillä vastaajilla, joiden mielestä organisaatiossa ei ollut koulutusta ollenkaan, oli lievästi positiivisempi koettu hyöty-panos-suhde kuin muilla.

Ilmoituksen tekeminen oli yhteydessä ulkoisen kohtelun määrään sekä molempiin ilmoitusasennemittareihin, mutta ei sisäisen kohtelun määrään. Ilmoituksen tehneet henkilöt olivat kokeneet neljä kertaa enemmän organisaatioulkoista epäasiallista tai väkivaltaista kohtelua kuin ilmoittamatta jättäneet. Samoin ilmoituksen jättäneiden asenteet molemmilla mittareilla olivat lievästi myönteisempiä. Toisaalta sisäisen kohtelun osalta ei nähty eroja ilmoittamisasteessa.

Kysymys 7: Missä määrin organisaatiot ovat ottaneet käyttöön toimenpiteitä epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun estämiseksi?

Sisäministeriön vuonna 2021 tuottamassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelmassa mainittiin useita eri toimenpiteitä epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun ehkäisemiseksi. Valitsimme näistä selkeästi organisaatioon kohdistuvia, konkreettisia toimenpiteitä, ja kysyimme vastaajilta, jos niitä oli otettu käyttöön organisaatioissa, sekä missä määrin vastaajat kokivat toimien vaikuttavan kohtelun kitkemiseen. Keräsimme myös aikaisemmasta tutkimuksesta erilaisia muita ehdotettuja toimenpiteitä ja kysyimme niiden hyödyllisyydestä.

Useimpien Sisäministeriön ehdottamien toimenpiteiden koettiin olevan käytössä vastaajien organisaatioissa. Toimet koettiin myös suhteellisen vaikuttaviksi, mutta varsinkin erilaiset keskustelutuokiot sekä toimintasuunnitelmat koettiin vähemmän vaikuttaviksi kuin muut.

Kaikki aikaisemman tutkimuksen muut toimenpide-ehdotukset koettiin enemmistön mielestä vähintään jokseenkin hyödyllisinä. Suosituimmat ehdotukset olivat johdon nollatoleranssin ilmaisu epäasialliselle ja väkivaltaiselle kohtelulle, kaikkien toimijoiden puuttuminen havaitsemaansa kohteluun sekä nimettömän palaute- tai ilmoituskanavan käyttöönotto. Vähiten suosittuja olivat yhdenvertaisuusvastaavat ja -koulutukset sekä voimankäyttövälineiden käyttöönotto tai koulutukset, mutta nämäkin olivat enemmistön suosiossa.

Kysymys 8: Tehoavatko yllä mainitut toimenpiteet kohtelun estämiseksi?

Mitä enemmän toimintaohjelman toimenpiteitä oli vastaajien mielestä otettu käyttöön, sitä vähemmän organisaatiosisäistä kohtelua vastaajat olivat kohdanneet tai havainneet. Toimenpideaste ei kuitenkaan ollut yhteydessä ulkoiseen kohteluun.



7 Toimenpide-ehdotukset

Molempien osatutkimusten pohjalta ehdotamme seuraavia toimenpiteitä. Toimenpiteet käsiteltiin asiantuntijatyöpajassa 13.12.2024.

1. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun jatkuvan seurannan käyttöönotto organisaatiotasolla
2. Sisäministeriön pelastustoimen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman toimenpiteiden vahvempi käyttöönotto kaikissa organisaatioissa
3. Haasteellisten vuorovaikutustilanteiden koulutuksen kehittäminen ja käyttöönotto organisaation kaikille työntekijöille ja toimijoille
4. Esihenkilö- ja johtamisosaamisen vahvistaminen pelastusalan tutkinto- ja täydennyskoulutuksessa sekä sopimuspalokuntalaisille tarjottavassa koulutussisällössä
5. Työterveyshuollon työuupumuksen ennaltaehkäisevän ja psyykkistä hyvinvointia tukevan toiminnan vahvistaminen
6. Esimerkillä johtamisen vahvistaminen
7. Nimettömän ilmoituskanavan käyttöönotto
8. Ilmoitusjärjestelmien kehittäminen

7.1 Toimenpide 1: Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun jatkuvan seurannan käyttöönotto organisaatiotasolla

Epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua esiintyy laajasti työyhteisöjen sisällä ja ulkopuolella, eikä läheskään kaikkia tapauksia ilmoiteta organisaatioiden seurantajärjestelmiin. **Suosittellemme, että pelastusalan kaikki organisaatiot ottavat proaktiivisen seurantajärjestelmän käyttöön.**

Seurannan tulisi tapahtua niin sanottuna pulssikyselynä useammin kuin kerran vuodessa vähentääseen tapahtumien muistiharhaa. Seurannan pohjalta ei tulisi yksilöidä vastaajia, vaan seurantatiedot ovat ensisijaisesti käytössä organisaation tiedolla johtamisen tueksi.

Pulssikyselyn avulla organisaatiot saavat tietoa, jonka pohjalta voidaan ajoissa havaita sekä positiivisia että negatiivisia trendejä epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintymisessä. Organisaatiokulttuurin muutos on hidasta ja hienovaraista, mutta pulssikysely voi auttaa toimenpiteiden kohdentamisessa ja muutostarpeiden tunnistamisessa jo varhaisessa vaiheessa.

On kuitenkin tärkeä huomata, että organisaatioissa usein toteutetut erinäiset kyselyt aiheuttavat kyselyuupumusta. **Kyselyn tiedon laadun varmentamiseksi olisi hyödyllistä yhdistää epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun kartoittaminen muihin kyselyihin**, jotta organisaatioiden yhteenlaskettujen kyselyjen määrä pysyisi matalana. Työnantajaorganisaatioissa kartoitus voitaisiin myös toteuttaa esimerkiksi kehityskeskustelujen tai muiden työkykymittausten yhteydessä (ks. myös toimenpide 5).

Kyselyjen tiedot tulisi teettää anonyymeiksi mahdollisimman pian jokaisen keräyksen jälkeen, väärinkäytösten välttämiseksi ja organisaatioluottamuksen nostamiseksi toimijoiden kesken. Koska tutkimuksemme ei tunnistanut merkitseviä eroja sukupuolen tai työuran pituuden välillä, emme suosittele näiden tietojen keräämistä. Parhaimmillaan pulssikysely kerää valmiiksi anonyymeja tietoja.



Anonyymeiksi muutetut tiedot tulisi saattaa myös ulkopuolisten tutkijoiden käytettäväksi. Sisältö on tieteellisesti erittäin merkittävää ja voi edesauttaa työelämän tutkijoita kehittämään entistä parempia ja tehokkaaksi todistettuja puuttumiskeinoja (ks. jatkotutkimusaihe 2). Tietojen avaamiseksi tulee suorittaa huolellinen anonymisointi, ja vastaajien tietoinen suostumus tietojen avaamiseen tulee saada jo keräysvaiheessa. Jos tieto on huolellisesti anonymisoitua ja suostumus on saatu, tietojen avaamiselle ei ole laillisia tai eettisiä esteitä.

7.2 Toimenpide 2: Sisäministeriön pelastustoimen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman toimenpiteiden vahvempi käyttöönotto kaikissa organisaatioissa

Tutkimuksemme tunnistaa lievän yhteyden Sisäministeriön pelastustoimen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman toimenpiteiden käyttöönoton ja laskevan epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyyden välillä. **Suosittelimme, että organisaatiot ottavat enenevässä määrin käyttöön kaikki toimintaohjelmassa esitetyt toimenpiteet.**

Keskeisinä toimenpiteinä ovat ohjeiden laatiminen ja noudattaminen, resurssien kohdentaminen ohjeiden noudattamista tukeviin virkoihin, kouluttaminen ohjeisiin sekä välineet ohjeiden seurantaan. Toisin sanoen: epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua estävät ohjeet tulisi laatia jokaisessa organisaatiossa, niiden seuranta ja toteutusta varten tulisi nimetä henkilö tai toimi (esimerkiksi yhdenvertaisuuskoordinaattori), niiden jalkauttamista varten tulisi laatia koulutuspolku organisaation koko henkilöstölle, ja niiden toteutusta varten tulisi laatia selkeät ja konkreettiset työkalut, kuten ilmoituskanavat (ks. myös toimenpiteet 7 ja 9). Tärkeintä on, että organisaation kaikki toimijat näkevät toimenpiteiden käyttöönoton arkityössään – epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun toimenpiteet tulisivat näkyä yhtä selkeästi kuin muut turvallisuusjohtamiseen liittyvät ilmiöt kuten fyysinen työturvallisuus tai tietoturvallisuus.

Painotamme varsinkin yhdyshenkilöiden nimeämistä ja jalkautumista organisaatioihin. Tulosten perusteella vastaajat eivät usein tunnista, miten heidän tulisi edetä epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun raportoinnissa ja käsittelyssä. Yhdyshenkilöiden tulisi olla luotettavia, organisaatioiden kaikilla tasoilla tunnettuja ja luottamuksellisesti toimivia. Voi olla tarpeen nimetä useampi yhdyshenkilö, jotta ilmoitustietoihin ei voisi muodostua pullonkauloja tai muita sosiaalisia esteitä jatkokäsittelyä ajatellen.

Resurssien niukkuus voi vaikuttaa toimenpiteiden toteuttamismahdollisuuksiin. Huomautamme kuitenkin, että epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyminen on osoitettu niin tässä kuin aikaisemmassa tutkimuksessa johtavan suuriinkin taloudellisiin menetyksiin sairauslomien ja pitovoiman heikentymisen kautta. Pitkäjänteinen kohtelua vähentävä työ voi parantaa organisaatioiden veto- ja pitovoimaa, taloudellisia näkymiä ja mainetta.

Samalla huomautamme kuitenkin, että toimenpiteiden vaikuttavuus voi olla hidasta ja haasteellista tunnistaa tiedolla johtamisen näkökulmasta. Suosittelemme, että toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan keskipitkällä aikajaksolla, esimerkiksi parin-kolmen vuoden välein, jotta toimenpiteet ehtivät vaikuttaa.



7.3 Toimenpide 3: Haasteellisten vuorovaikutustilanteiden koulutuksen kehittäminen ja käyttöönotto organisaation kaikille työntekijöille ja toimijoille

Tutkimuksemme on osoittanut, että epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun tunnistaminen ja käsitteleminen on haasteellista ja monimutkaista. Toisin kuin monet työturvallisuutta uhkaavat tilanteet, varsinkin epäasiallista kohtelua ei voida määritellä ulkoisesti ja yhteneväisesti kaikille organisaatioille ja toimialoille.

Kaiken epäasiallisuuden ja väkivaltaisuuden pohjalla on kuitenkin vuorovaikutustilanteissa syntyvät väärinkäsitykset, arvojen erot, toimijoiden tulkintaerot ja jopa keskusteluyhteyden katkeaminen.

Suosittelimme siksi, että organisaatiot ottavat käyttöön haasteellisten vuorovaikutustilanteiden koulutuksen jokaiselle organisaation toimijalle.

Epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu ei katso toimijan ammattiasemaa, sananvaltaa tai ammatillista tunnustusta. Jokainen meistä voi toteuttaa epäasiallista tai väkivaltaista kohtelua, ja jokainen meistä voi joutua kohtelun kohteeksi. Koulutuksen tulisi siksi jakaantua tasavertaisesti koko organisaatiolle, huomioiden kuitenkin eriävät vaikutusmahdollisuudet ja valtasuhteet organisaatiohierarkian eri tasoilla. Lontoon pelastuslaitos on kehittänyt johtajuusakatemia²⁵ (*Leadership Academy*) esimerkkinä tällaisesta koulutuksesta, johon sisältyy organisaation kaikkien tasojen läpäisevä itsensä ja muiden johtamisen oppeja, mukaan lukien arvojen käytännön näkyminen arjen työssä.

Vuorovaikutuskoulutuksen ytimessä tulisi ensisijaisesti olla keskustelevan ja rakentavan kulttuurin kehittäminen. Avoimessa organisaatiokulttuurissa jokaista toimijaa kuullaan ja muutosehdotuksia otetaan puolueettomasti ja ennakkoluulottomasti vastaan. Mahdolliset virheet vuorovaikutuksessa nostetaan esille rakentavasti ja ymmärretään, että myös hyvällä tahdolla virheitä sattuu jokaiselle.

Turvallisen vuorovaikutuskulttuurin rakentamiseksi **suosittelimme myös harkitsemaan uusien työntekijöiden ja toimijoiden mentorointia kaikissa organisaatioissa.** Mentorit tulisi saada koulutuksen haasteellisten vuorovaikutustilanteiden käsittelyyn, jolloin heillä olisi kyky edistää turvallisuuskulttuurin varhaista rakentamista mentorointityössään.

7.4 Toimenpide 4: Esihenkilö- ja johtamisosaamisen vahvistaminen pelastusalan tutkinto- ja täydennyskoulutuksessa, sopimusalokuntalaisille tarjottavassa koulutussisällössä sekä organisaatioiden sisäisissä koulutuksissa

Esihenkilöt ovat erityisessä asemassa epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun kitkemisessä. Heidän kauttaan tieto organisaatiossa esiintyvistä ongelmista voi joko siirtyä eteenpäin tai jämähtää paikalleen. Esihenkilöt käyttävät myös sosiaalista valtaa organisaatiossa, mikä voi hyvääkin tahtovalta esi-

²⁵ Konseptiin voi tutustua muun muassa Lontoon pormestarin kyselytunnin muistiosta, jossa käsiteltiin Lontoon pelastuslaitoksen mentorointikäytäntöjä (viite 2024/2141). Muistiot ovat saatavilla osoitteessa: <https://www.london.gov.uk/who-we-are/what-london-assembly-does/questions-mayor/find-an-answer/mentoring-london-fire-brigade-1> (haettu 21.11.2024).



henkilöltä esiintyä epäasiallisena käytöksenä. **Suositlemme siksi, että esihenkilö- ja johtamisosaamista vahvistetaan varsinkin työyhteisöjohtamisen ja psyykkisen hyvinvoinnin ylläpidon osalta alan kaikissa koulutuspoluissa.**

Pelastusalan tutkinto- ja täydennyskoulutukseen tulisi sisällyttää enenevässä määrin johtamisosaamista, myös pelastajatutkinnossa. Yksittäiset toimijat voivat nopeasti siirtyä työntekijäasemasta esihenkilöksi ja toisinpäin, jolloin jokaisella tulisi olla tarvittavat tiedot johtaakseen nykyisiä ja tulevia työntekijöitään yhdenvertaisesti, avoimesti ja tukien.

Koulutuksen tulisi viedä myös sopimuspalokuntalaisille tarjottavaan koulutussisältöön, niin muodolliseen kuin epämuodolliseen. Kynnys osallistua koulutukseen tulisi olla mahdollisimman matala, esimerkiksi vähäkustanteisten tai ilmaisten koulutussisältöjen, koulutukseen käytettävän ajan pyhittämisen ja suurempien organisaatioiden subventoimilla ryhmäkoulutuksilla. Tällaista koulutusta voivat tarjota esimerkiksi Pelastusopisto, pelastusalan valtakunnalliset järjestöt tai pelastuslaitokset ja hyvinvointialueet.

Tutkimuksemme mukaan yksi suosituimmista vaihtoehtotoimenpiteistä on johdon selkeästi ilmaistun nollatoleranssi epäasialliselle ja väkivaltaiselle kohtelulle. Mitä korkeammalla organisaatiohierarkiassa henkilö toimii, sitä enemmän hän edustaa organisaatiota niin ulospäin kuin sisäänpäin. **Suositlemme, että johtavissa asemissa toimivat henkilöt koulutetaan tunnistamaan epäasiallisuuksia ja toimimaan kaikessa toiminnassaan kunnioittavasti, rakentavasti ja avoimesti.** Koulutuksen tulisi rinnastaa organisaation tarjoamiin perehdytys- ja kertauskoulutuksiin kuten turvallisuusperehdytykseen tai tietohallintojen IKT-perehdytyksiin.

Johtohenkilön toiminta voi näyttäytyä tiedostamatta epäasiallisuutena. Johdossa toimimisen valta ja vastuu on tunnistettava ja hyväksyttävä, jolloin esimerkiksi toimiminen mahdollistuu. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun kitkeminen on organisaatiokulttuurillinen ongelma, ja siten jokaisen toimijan vastuulla, mutta johdon erityisasemaa kitkemistyön eteenpäin viemisessä ei pidä aliarvioida. Johtamisessa tunnistetaan helposti, kuinka työtaturmien estämiseen tähtäävät toimenpiteet ovat johdon vastuulla – organisaatioiden tulisi tunnistaa vastaavasti vastuunkanto myös työn haasteellisissa vuorovaikutustilanteissa.

7.5 Toimenpide 5: Työterveyshuollon työuupumuksen ennaltaehkäisevän ja psyykkistä hyvinvointia tukevan toiminnan vahvistaminen

Tutkimuksen mukaan epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu altistaa useisiin psyykkisiin oireisiin ja oireyhtymiin. Tulostemme mukaan psyykkiset ja ammatilliset vaikutukset ovat jopa fyysisiä vaikutuksia vakavampia organisaatioiden sisällä tapahtuvan kohtelun myötä. **Suositlemme, että työterveyshuollon järjestelyissä psyykinen hyvinvointi otetaan painopisteeksi kaikissa organisaatioissa.**



FireFit-testien tapaisesti pelastusala voi hyötyä henkistä terveyttä tarkkailevista testeistä. Työterveyslaitos on valmistanut useita ilmaisia työkaluja²⁶, joita voidaan käyttää niin organisaatioiden sisällä kuin työterveyshuollossa oireiden varhaisessa tunnistamisessa ja ennaltaehkäisyssä. Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun kokemuksia tulisi kartoittaa osana toimintakykytestejä sekä muita tois-tuvia työterveystarkastuksia.

Mielenterveys on enenevässä määrin osoitettu yhdeksi suomalaisen yhteiskunnan suurimmaksi terveysongelmaksi. Useat mielenterveyden ongelmat ovat myös erittäin pitkäkestoisia, eikä niiden puh-jetessa voida odottaa työkyvyn palautumista lyhyellä aikavälillä. On erittäin tärkeää tunnistaa ter-veysongelmia ajoissa, jotta ne eivät johda pahimmillaan elinikäisiin vammoihin.

Muistutamme, että epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun organisaatiotaloudellisten vaikutusten on osoitettu syntyvän epäsuorasti juuri terveysongelmista. Toistuvat poissaolot, pitkittyneet sairauslo-mat ja rekrytoinnit poistuman myötä aiheuttavat suuria kustannuksia jokaiselle organisaatiolle. Ongelma kärjistää alaa vaivaavaa henkilöstöpulaa, ja vaikeuttaa myös rekrytointia mainehaitan kautta. Sopimuspalokunnissa ja muussa vapaaehtoistoiminnassa kohtelu voi johtaa toimijakatoon, joka ai-heuttaa tulevaisuuden rekrytointiongelmia. Jokainen ennaltaehkäisyyn panostettu euro parantaa organisaation pitkäjänteistä taloudellista kantokykyä.

Toisaalta on myös tärkeä muistaa, ettei vastuuta epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun käsitte-lystä voida siirtää yksinomaan työterveyshuollolle. Ongelmat ovat ensisijaisesti organisaatiollisia ja sosiaalisia, ei lääketieteellisiä – työterveyshuollon mukaan tuominen ongelmien käsittelyyn voi aut-taa jatkotoimenpiteissä, mutta ei niiden kitkemisessä. Työterveyshuollollinen lähestymistapa ei myöskään tue ongelmien käsittelyä vapaaehtoistoimijoiden osalta, jolloin yksinomainen keskittymi-nen työterveyshuollollisiin toimenpiteisiin käytännössä asettaa organisaatiot ja heidän toimijansa eriarvoiseen asemaan.

7.6 Toimenpide 6: Psykologisen turvallisuuden korostaminen osana turvalli-suusjohtamista

Haasteelliset vuorovaikutustilanteet esiintyvät käsi kädessä psykologisesti turvattomaksi koetun työ-ympäristön kanssa. Psykkisesti hyvinvoiva yhteisö kokee vähemmän epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua. **Suosittelemme siksi, että psykologinen turvallisuus nostetaan osaksi organisaatioiden turvallisuusjohtamista.** Mallia turvallisuusjohtamiseen voi hakea muilta aloilta, esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon tai teollisuuden aloilta, joissa toiminta on vakiintuneempaa.

Psykologinen turvallisuus tarkoittaa yksinkertaisimmillaan, että kaikki toimijat kokevat ympäristön turvalliseksi tuodakseen esille epäkohtia tai kehitysehdotuksia. Psykologisesti turvallisessa ympäris-tössä riittäviä vuorovaikutustilanteita voi esiintyä, mutta niiden käsittely on tehokasta, varhaista ja avointa. Ongelmat käsitellään ja toimijat löytävät yhteisymmärryksen kanssakäymisessään. Kuten muu turvallisuustoiminta, myös psykologinen turvallisuus rakentuu kaikkien organisaatiotoimijoiden

²⁶ Esimerkkinä Mielenterveyden työkalupakki, joka sisältää työkaluja ja materiaaleja terveydellisesti positiivisen työkuulttuurin rakentamiselle. Työkalupakki on saatavissa osoitteessa: <https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki> (haettu 21.11.2024).



yhteistoiminnasta. Johdon ja esihenkilöiden merkitys on suuri, mutta niin on myös jokaisen työntekijän ja toimijan oma käyttäytyminen ja toiminta.

Psykologisesti turvallinen työympäristö parantaa tutkitusti toimijoiden hyvinvointia, sitoutumista organisaatioon ja työtehokkuutta, sekä vähentää muiden turvallisuusriskien esiintyvyyttä. Kun toimija voi luottaa ympäristöönsä, hän kokee enemmän työn imua ja mielekkyyttä, jonka kautta riski irtisanoutumiselle tai työtehtävien vaihtoon laskee. Turvallinen ympäristö auttaa myös toimijoita käsittelemään työssään kohdattuja kriittisiä tilanteita ja haasteellisia vuorovaikutustilanteita, mikä voi epäsuorasti vähentää esimerkiksi sairauspoissaoloja.

7.7 Toimenpide 7: Nimettömän ilmoituskanavan käyttöönotto

Usein esiintyvä, mutta myös kiistanalainen, toimenpide-ehdotus aikaisemmissa tutkimuksissa on nimettömän ilmoituskanavan käyttöönotto. Nimettömissä kanavissa voi olla lieveilmiönä perättömät ilmoitukset ja niiden kautta tapahtuvat virheelliset sanktiot tai toimenpiteet. Toisaalta syy ehdotuksen suosiolle voi olla epäasiallisuuksien tai väkivaltaisuuksien kohdanneiden henkilöiden pelko vastatoimista ja negatiivista sanktioista: jos ilmoitusta ei voida kytkeä yksittäiseen henkilöön, vastatoimia tai sanktioita ei myöskään voi kohdentaa ilmoittajaan.

Suosittellemme varauksella nimettömän ilmoituskanavan käyttöönottoa kaikissa pelastusalan organisaatioissa. On kuitenkin erittäin tärkeää huomata, että ilmoituskanavan tarkoitus ei tulisi olla syyllisten etsiminen, vaan hiljaisten signaaleiden esilletuominen ja syötteiden vieminen organisaatiojohdolle. Turvallinen ja avoin työympäristö vaatii kaikinpuolista luottamusta, ja ilmoituskanavan käyttö syyllistämistarkoituksissa voi rapauttaa luottamusta ja synnyttää vastakkainasetteluja toimijoiden välillä.

Muistutamme myös, että mitä vähemmän organisaatiossa esiintyy epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua, sitä vähemmän ilmoituskanaville on luonnollisesti tarvetta. Ilmoituskanavat eivät ole lääke kohtelun vähentämiseen, vaan työkalu kohtelun tunnistamiseen. Epäasiallisuuksia ei esiinny ilmoituskanavan puutteen takia, vaan juurisyyt näyttävät olevan organisaatiokulttuurissa ja sen luomassa turvattomassa ympäristössä.

On myös huomattava, että ilmoituksien tekoa estää useat eri olettamukset ja arvot, joista vain yksi on ilmoitusjärjestelmän puute. Ilmoituksien tulisi olla kevyitä, selkeästi täytettävissä, ja ohjeistettuja. Toimijoiden tulisi luottaa ilmoitusjärjestelmään, jotta se ei aiheuta ilmoittajalle negatiivisia sanktioita tai epätoivottuja lieveilmiöitä. Ilmoituksen hyöty tulisi olla selkeästi ilmaistu ilmoittajalle, ja hyödyn tulisi olla suurempi kuin prosessin vaatima henkinen ja ammatillinen panos.

Jos ilmoitusjärjestelmiä kehitetään, organisaation on varauduttava suurempiin ilmoitusmääriin. Ilmoitusmäärien nousu ei automaattisesti kieli ongelman suurentumisesta, vaan kyseessä voi hyvin olla muuten ilmoittamatta jääneiden tapahtumien esille nousu. Järjestelmän toimivuutta tulisi tarkastaa keskipitkällä aikajänteellä, kunhan ilmoitusten määrä tasautuu ja organisaation käytänteet vakiintuvat.



7.8 Toimenpide 8: Ilmoitusjärjestelmien kehittäminen

Tutkimuksessa on tunnistettu, että vain kolmannes kaikista uhka- ja väkivaltatilanteista ilmoitetaan organisaatioiden seurantajärjestelmiin. Yleisiä syitä raportoimatta jättämiselle ovat raskaat ja hankalat järjestelmät, järjestelmien vaikea löydettävyyys sekä raportoinnin hyödyttömyyden tunne.

Suosittellemme, että ilmoitusjärjestelmää uhka- ja väkivaltatilanteiden raportoimiseksi kehitettäisiin valtakunnallisella tasolla. Organisaatioiden ei tulisi jäädä kuitenkaan odottamaan valtakunnallista järjestelmää, vaan kehittää käyttöönsä myös sisäisesti omia järjestelmiä. Uudessa ilmoitusjärjestelmässä tulisi esiintyä ainakin seuraavat piirteet: helppokäyttöisyys, täyttönopeus, selkeä esilläolo, modulaarisuus sekä läpinäkyvät käsittely- ja seurantaprosessit.

Järjestelmän tulisi olla mahdollisimman helppokäyttöinen, sillä pitkät ja uuvuttavat lomakkeet jäävät täyttämättä. Järjestelmän käyttö voisi alkaa jopa vain yhdellä kysymyksellä: onko henkilö kokenut epäasiallista tai väkivaltaista kohtelua? Yksityiskohtat kohtelusta jäisi tuolloin jatkohaastatteluun työsuojeluvaltuutetun tai turvallisuudesta vastaavan henkilön kanssa. Tällainen järjestelmä on hyvin helppokäyttöinen, jolloin todennäköisyys ilmoitusjärjestelmän käyttämiseen nousee huomattavasti.

Järjestelmän tulisi olla selkeästi esillä organisaatiossa, esimerkiksi intraverkossa. Jokaisen henkilöstön jäsenen tulisi pystyä tunnistamaan ja löytämään järjestelmä. Järjestelmällä on suotava olla jonkin tasoista modulaarisuutta, eli kaikkien kohtelun kohdanneiden ei tulisi täyttää täysin samoja tietoja. Kokemukset ovat erilaisia eikä niitä voida mitata samoilla työkaluilla.

Ilmoituksen tulisi käynnistää käsittely- ja seurantaprosessi. On hyvin tärkeää, että henkilöstö kokee, että ilmoituksen jättäminen johtaa väijäämättä tukitoimiin. Suosittelemme, että organisaatiot ottavat moniammatillisesti mukaan toimijoita selvitysprosessiin: epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu voi tulla kollegoilta, esihenkilöiltä, asiakkailta, sidosryhmiltä tai muilta tahoilta, jolloin käsittelyä ei saisi jättää yhden tahon käsiin. Käsittelyssä olisi hyvä, jos ensisijainen ilmoituksen vastaanottaja on ulkopuolinen taho, jolla ei ole ammatillista yhteyttä henkilöstöön. Organisaatioiden tulisi myös perustaa arviointiryhmiä, jotta ilmoitusten käsittely ei jää yksittäisten toimijoiden tehtäväksi.

Käsittelyssä on tärkeä olla ensin yhteydessä ilmoittajaan tilanteen laajuuden ja herkkyden selvittämiseksi. Useat kokemukset voivat olla liian herkkiä käsiteltäväksi kahdenkeskisissä keskusteluissa, esimerkiksi jos kokemukseen liittyy voimakkaita kokemuksia ihmisarvon tai koskemattomuuden loukkauksista. Toisaalta on tärkeää, ettei toimenpiteisiin ryhdytä, ennen kuin kaikkia osapuolia on kuultu.

Organisaatioulkoisten uhka- ja väkivaltatilanteiden ilmoituksiin ja niitä koskeviin käsittelyyn voi hyödyntää Kansainvälisen työjärjestön (ILO) kehittämää lomaketta *Workplace Violence against Healthcare Workers* -lomaketta²⁷, käännettynä organisaation käyttämille kielille. On kuitenkin huomattava, että lomake on liian pitkä toimiakseen ensimmäisenä ilmoituslomakkeena. Suosittelemme

²⁷ <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wvquestionnaire.pdf>. Haettu 18.11.2024.



tutustumaan varsinkin kysymyksiin **PV1.1–1.10**, **VA1-8**, **BM1-8**, **SH1-8** ja **RH1-8**. Tämän hankkeen kyselylomakkeesta voi myös hyödyntää epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun seitsemän ulottuvuuden esiintyvyyssmittaria seulontaan.



8 Jatkotutkimuksen tarpeet

Tutkimuksemme tunnistaa useita eri jatkotutkimuksen tarpeita:

1. Väkivaltakäsitteistön selventäminen ja empiirinen validiteettitestaus
2. Toimenpiteiden vaikuttavuusmittaaminen
3. Koulutuksen kehittäminen ja empiirinen testaaminen
4. Ilmoituskanavien suurempaan käyttöön tähtäävä toimintatutkimus

8.1 Jatkotutkimusaihe 1: Väkivaltakäsitteistön selventäminen ja empiirinen validiteettitestaus

Tutkimuksemme osoittaa, että väkivallan käsitteistö ei ole standardisoitunut useiden vuosikymmenten tutkimuksen aikana. Vaihtelevat mittauskäytänteet ja sanalliset määritelmät vaikeuttavat, elleivät jopa tee mahdottomaksi, tutkimusten vertailua ja metatieteellistä synteesiä. **Suositlemme, että tutkijat keskittyvät käsitteistön analyttiseen ja empiiriseen selkeyttämiseen.**

Väkivalta käsitteenä vaatii itsessään selvennystä. Väkivallalle ei löydy tutkimuksesta yleismääritelmää, jonka kautta ilmiötä voitaisiin tunnistaa ja luokitella tutkimuksellisesta syystä. Toisaalta on myös tärkeää muistaa, ettei ilmiöiden luokittelu ole välttämättä itseisarvo, vaan työkalu väkivaltaa estävien toimenpiteiden kehittämiseksi ja varmentamiseksi. Ilman luotettavaa väkivaltamittaristoa tutkijat eivät voi todeta eri toimenpiteitä tehokkaiksi tai tehottomaksi.

8.2 Jatkotutkimusaihe 2: Toimenpiteiden vaikuttavuusmittaaminen

Jos ja kun väkivallan käsitteistö selkenee, eri toimenpiteiden vaikuttavuutta tulisi mitata tarkemmin. Kyselyasetelmamme ei mahdollista syy-seuraus-suhteiden määrittelyä, eli emme voi suoraan todeta tällä tutkimuksella, onko jokin mittaamastamme toimenpiteestä todellisesti johtanut epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyyden laskuun, vai onko laskun taustalla jotain muita mittaamattomia syitä.

Suositlemme, että jatkotutkimuksessa testattaisiin toimenpiteiden vaikuttavuutta mahdollisimman kokeellisilla tai kvasikokeellisilla asetelmilla. Tällaisilla asetelmilla on useita omia toteutus- haasteita sekä eettisiä pulmia, mutta ne mahdollistavat paljon luotettavamman syy-seuraus-suhteiden toteamisen kuin retrospektiiviset poikittaisleikkaustutkimukset. Tutkimuksen avulla voidaan arvioida eri toimenpiteiden kausaali- sekä taloudellista tehokkuutta, mikä suuresti tukee päätöksentekoa ja resurssien kohdentamista epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun tehokkaaseen kitkemiseen.

Jos organisaatiot ottavat käyttöön säännöllisen pulssikyselytarkistuksen (ks. toimenpide 1), aineistoa voidaan mahdollisesti tulevaisuudessa käyttää luonnollisen kokeen asetelmassa. Tällaisessa asetelmassa mittaukset tehdään luonnostaan jatkuvasti, mutta tunnistetaan yksi tai useampi ajallinen käännekohta, jonka ympärillä voidaan mitata ennen-jälkeen-vaikutuksia. Käännekohta toimenpiteiden osalta olisi mitä luultavammin jonkun toimenpiteen käyttöönotto yhdessä organisaatiossa, mutta käyttämättä jättäminen toisessa organisaatiossa, mikä voi tapahtua itsestään ajan myötä.



8.3 Jatkotutkimusaihe 3: Koulutuksen kehittäminen ja empiirinen testaaminen

Konkreettisena ehdotuksena toimenpiteiden vaikuttavuusmittaamiselle tutkijoiden ja kehittäjien tulisi yhdessä alan toimijoiden kanssa kehittää epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun koulutus. Tätä koulutusta olisi syytä pilotoida yhdessä tai useammassa organisaatiossa kvasikokeellisella asetelmalla, jotta koulutuksesta saataisiin mahdollisimman tehokas toimenpide. **Suosittelimme siksi, että organisaatiot hankkeistavat koulutuksen kehittämisen ja testaamisen lähivuosina.**

Sekä meidän että aikaisemmin toteutetut tutkimukset ovat selkeästi osoittaneet käsitteiden ja toimintamallien osaamisen puutetta organisaatioiden kaikilla tasoilla. Jotta epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua voidaan estää, tulisi toimijoilla olla selkeä yhteisymmärrys työympäristön sopivasta ja epäsovivasta käytännöstä. Samoin toimijoilla tulisi olla toimintamallit epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun kohtaamiselle, käsittelylle ja tilanteen palauttamiselle työterveyden osalta terveelliseen tilaan.

8.4 Jatkotutkimusaihe 4: Ilmoituskanavien suurempaan käyttöön tähtäävä toimintatutkimus

Maailmanlaajuisesti suurena ongelmana on todettu uhka- ja väkivaltatilanteiden ilmoituskanavien vähäinen käyttö, ja niihin kohdistuvat negatiiviset asenteet organisaation sisällä. Ilman toimivia ilmoituskanavia organisaatio ei välttämättä saa tietoa työpaikan ongelmallisesta vuorovaikutuskulttuurista, jolloin organisaatiojohto ei voi tiedon pohjalta puuttua tilanteeseen ajoissa. **Suosittelimme, että jatkotutkimuksessa selvittäisiin tavat ja muodot, joilla ilmoituskanavien käyttöä voidaan nostaa ja kanavien ympärille kehittää positiivinen ja kannustava työkuulttuuri.**

Tällaiselle työlle toimintatutkimuksellinen asetelma on luonnollinen vaihtoehto. Tutkijat voivat kehittää testattavia ilmoituskanavia yhdessä organisaation kaikkien tasojen jäsenten kanssa, jotta työkalu mahdollisimman hyvin palvelisi kunkin organisaation asenteita ja odotuksia. Jos organisaatiotoimijat eivät koe ilmoitusjärjestelmän palvelevan heidän tarpeitaan ja kokemuksiaan, he eivät myös ota sitä käyttöön, jolloin vähäisen ilmoitusprosentin ongelma ei ratkea. Työkalu tulisi siksi kehittää vankassa yhteistyössä alan toimijoiden kanssa, varsinkin päätekeittäjien näkökulmasta.



9 Johtopäätökset

Suomen pelastusalailla ja ensihoidossa esiintyy epäasiallista ja väkivaltaista kohtelua, sekä asiakkaiden toimesta että organisaatioiden sisällä. Ongelma on tunnistettu niin kansainvälisessä kuin kansallisessa tutkimuksessa, ja niin ikään myös meidän tutkimuksessamme. Määrät ovat hälyttäviä: jopa puolet tutkimuksiin osallistuneista ovat kokeneet ongelmia vuorovaikutustilanteissa viime vuosina.

Epäasiallisella ja väkivaltaisella kohtelulla on myös selkeästi havaittavia vaikutuksia. Yksilötasolla kohtelu heikentää henkilön mielenterveyttä ja työsitoutumista sekä nostaa todennäköisyyttä vaihtaa organisaatiota tai jopa lähteä alalta. Yksilötason vaikutukset heijastuvat organisaatioihin: kohonneet työterveyskustannukset ja sairauspoissaolot heikentävät organisaatioiden taloustilannetta, ja toimijoiden heikkenevä sitoutuminen työhön laskee myös alan pitovoimaa.

Toisaalta tutkimus on osoittanut useita eri toimenpiteitä, joilla voidaan ehkäistä epäasiallista tai väkivaltaista kohtelua. Sisäministeriön vuonna 2021 ehdottamat toimet ovat yhteydessä pienempään epäasiallisen kohtelun määrään, jolloin niiden jatkojalostaminen ja tuettu käyttöönotto on tärkeää. On kuitenkin huomattava, ettei toimet itsessään näytä riittävän, vaan tarvitaan laajoja lisätoimenpiteitä. Hankkeessamme tunnistettiin muun muassa koulutuksen lisääminen ja osaamisen vahvistaminen, niin työelämässä jo oleville kuin pelastusalan koulutuksessa oleville. Hankalien vuorovaikutustilanteiden käsittely ja tunneällyn vahvistaminen ovat erityisen tärkeässä roolissa, joiden koulutuksia tulisi esiintyä niin muodollisessa kuin epämuodollisessa koulutuksessa. Alan järjestöjen, koulutusorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden tulisi yhdessä tuoda koulutusta jokaiselle toimijalle, riippumatta työ- tai harrastussuhteesta, virkanimikkeestä tai toimialatasosta.

Yksi tutkimus ei itsessään riitä selvittämään ongelman monimutkaisuutta kaikkine yksityiskohtineen. Organisaatioiden tulisi ottaa käyttöön laajoja seurantajärjestelmiä, joilla voidaan tosiasiallisesti reagoida työympäristön ongelmiin ajoissa, ennen kuin ongelmat ajavat toimijat pois organisaatioista. Jatkotutkimuksilla voidaan selvittää yksittäisten toimenpiteiden ja koulutusten vaikuttavuutta, varmistaaksemme tehokkaan resurssien kohdennuksen ongelman kitkemiseksi.

Erityisenä ongelmana esiintyy ilmoitusjärjestelmien käyttö. Niiden käyttöasteet ovat niin kansainvälisesti kuin kansallisesti matalia, jolloin läheskään kaikki tilanteet eivät nouse organisaation tietoisuuteen. Hiljaista tietoa tulisi hyödyntää enemmän, samanaikaisesti kun ilmoitusjärjestelmiä tulisi kehittää kokonaisvaltaisesti ja käyttäjiä priorisoiden. Tällä hetkellä rekisteritiedot eivät näyttäydy tarpeeksi luotettavilta tiedolla johtamisen näkökulmasta, mutta ongelmaan ei voida kohdentaa toimenpiteitä, ennen kuin päättävällä taholla on tarvittavat tiedot ongelman laajuudesta ja muodoista.

Epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun kitkemiseksi on otettu askeleita eteenpäin viime vuosina. Vaikka ongelma on laajasti levinnyt ja monimutkainen, se ei ole ylitsepääsemätön. Jo tehdyt toimenpiteet näyttävät osittain purevan, mutta pelastusala tarvitsee vielä enemmän. Toimialaa ja organisaatiohierarkiaa läpäisevän yhteistyön avulla voimme määrätietoisesti tehdä pelastusalaista kaikille paremman työyhteisön, mikä takaa tulevaisuudessakin turvallisen ja kriisinkestävän Suomen.



Lähteet

Lait ja säädökset

Työturvallisuuslaki (738/2002)
Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
Pelastuslaki (379/2011)
Terveydenhuoltolaki (326/2010)

Tutkimukset ja uutisjutut

- Aalto, P., Bräysy, V., Hjelt, S., Kujala, I., Koivunen, P., Luukko, J., Mallius, A., & Paavilainen, M. (2021). *Palokuntayhdistys toimii* (6; Suomen Sopimuspalokuntien Liiton julkaisusarja, sarja A). Suomen Sopimuspalokuntien Liitto. https://sspl.fi/wp-content/uploads/2022/11/Palokuntayhdistys_toimii_sivuttain_2022.pdf
- Abbott, I., & Whitley, G. A. (2023). What are ambulance personnel experiences of sexual harassment and sexual assault in the workplace? A rapid evidence review. *International Emergency Nursing*, 71, 101376. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101376>
- Ali-Hokka, A. (2021, lokakuuta 27). Yle selvitti: Seksuaalisesta häirinnästä ilmoitetaan pelastusalalla vain harvoin – ”Yleensä vastaus on, että en halunnut vaikeuttaa uraani”. *Yle*. <https://yle.fi/a/3-12161036>
- Alspach, G. (2008). Lateral hostility between critical care nurses: A survey report. *Critical Care Nurse*, 28(2), 13–19.
- Annala, J., & Moilanen, S. (2013). *Ensihoitohenkilöstöön kohdistuva väkivalta työtehtävissä. Kyselytutkimus PSSHP:n Ensihoitokeskuksen työntekijöille*. Savonia-ammattikorkeakoulu.
- Ariza-Montes, A., Leal-Rodríguez, A. L., & Leal-Millán, A. G. (2015). A Comparative Study of Workplace Bullying Among Public and Private Employees in Europe. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 57(6), 695–700. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000437>
- Bambi, S., Becattini, G., Giusti, G. D., Mezzetti, A., Guazzini, A., & Lumini, E. (2014). Lateral Hostilities Among Nurses Employed in Intensive Care Units, Emergency Departments, Operating Rooms, and Emergency Medical Services: A National Survey in Italy. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 33(6), 347–354. <https://doi.org/10.1097/DCC.0000000000000077>
- Bernaldo-De-Quirós, M., Piccini, A. T., Gómez, M. M., & Cerdeira, J. C. (2015). Psychological consequences of aggression in pre-hospital emergency care: Cross sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 52(1), 260–270. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.05.011>
- Bildjuschkin, K., Ewalds, H., Hietamäki, J., Kettunen, H., Koivula, T., Mäkelä, J., Nipuli, S., October, M., Peltonen, J., & Siukola, R. (2019). *Väkivaltakäsitteiden sanasto* (1/2020; THL - Työpaperi). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-211-6>
- Braun, D., Reifferscheid, F., Kerner, T., Dressler, J. L., Stuhr, M., Wenderoth, S., & Petrowski, K. (2021). Association between the experience of violence and burnout among paramedics. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(7), 1559–1565. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01693-z>



- Çelebi, I., & Gökkaya, E. (2023). Prevalence of anxiety and depression and associated factors among firefighters: A cross-sectional study in Turkey. *Rwanda Medical Journal*, *80*(3), 73–81. <https://doi.org/10.4314/rmj.v80i3.10>
- Coskun Cenk, S. (2019). An analysis of the exposure to violence and burnout levels of ambulance staff. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, *19*(1), 21–25. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.09.002>
- Deniz, T., Saygun, M., Eroğlu, O., Ülger, H., & Azapoğlu, B. (2016). Effect of exposure to violence on the development of burnoutsyndrome in ambulance staff. *TURKISH JOURNAL OF MEDICAL SCIENCES*, *46*, 296–302. <https://doi.org/10.3906/sag-1406-53>
- Ericsson, C. R., Lindström, V., Rudman, A., & Nordquist, H. (2022). Paramedics' perceptions of job demands and resources in Finnish emergency medical services: A qualitative study. *BMC Health Services Research*, *22*(1), 1469. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08856-9>
- Ervasti, J., Seppälä, P., Olin, N., Kalavainen, S., Heikkilä, H. C., Remes, J., Pentti, J., Airaksinen, J., & Kivimäki, M. (2023). *Työnantajan vaikutusmahdollisuudet epäasialliseen kohteluun ja asia-kasväkivallan uhkaan. Kehittämishankkeen toteutus ja arviointi sekä riskiennustemallinnus kunta-alalla*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-019-5>
- Eskelinen, K., Tervala, V., Malinen, S., & Hamilton-Skurak, H. (2017). *Miksi palokuntatoiminta hiipuu tai viriää?* (15; SPEK Tutkii). Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö.
- Friborg, M. K., Hansen, J. V., Aldrich, P. T., Folker, A. P., Kjær, S., Nielsen, M. B. D., Rugulies, R., & Madsen, I. E. H. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: A cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health*, *17*(1), 675. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4669-x>
- Gusenbauer, M., & Haddaway, N. R. (2020). Which academic search systems are suitable for systematic reviews or meta-analyses? Evaluating retrieval qualities of Google Scholar, PubMed, and 26 other resources. *Research Synthesis Methods*, *11*(2), 181–217. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1378>
- Gümüşsoy, S., Dönmez, S., Ekşi, A., & Dal, N. A. (2021). Relationship of knowledge about and attitudes towards violence with recognition of violence against women among health staff in pre-hospital emergency medical services. *International Emergency Nursing*, *56*, 100975. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2021.100975>
- Hakanen, J., & Kaltiainen, J. (2022). *Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä* (versio 1.1.). Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-050-8>
- Halmesmäki, T., Kitunen, S., Pöntinen, P., Tuuri, O., & Utunen, T. (2022). *Auttaja uhrina—Työssä koettun väkivallan jälkeinen tuki esihenkilöiden ja ensihoitajien näkökulmasta. Miten organisaatiot tukevat työntekijän rikosoikeudellista, terveydellistä sekä psykososiaalista toipumista työssä koettun väkivallan jälkeen?* Oulun ammattikorkeakoulu.
- Hamby, S. (2017). On defining violence, and why it matters. *Psychology of Violence*, *7*(2), 167–180. <https://doi.org/10.1037/vio0000117>
- Hamzaoglu, N., & Türk, B. (2019). Prevalence of Physical and Verbal Violence Against Health Care Workers in Turkey. *International Journal of Health Services*, *49*(4), 844–861. <https://doi.org/10.1177/0020731419859828>
- Hankaniemi, A. L. (2023, marraskuuta 1). Laaja kysely antaa karun kuvan seksuaalisesta häirinnästä työpaikoilla—Asiantuntija: ”Yritetään sietää ja vaihdetaan vaikka työpaikkaa”. *Yle*. <https://yle.fi/a/74-20055933>
- Heikkinen, E., Kuosmanen, P., & Merjomaa, S. (2021). *Ensihoitajien työssään kohtaama seksuaalinen häirintä*. LAB-ammattikorkeakoulu.



- Heikkinen, M. (2023). *Ensihoitajien kokemuksia uhka- ja väkivaltatilanteista*. Metropolia ammattikorkeakoulu.
- Helin, H. (2013). *Uhka- ja väkivaltatilanteet sairaalan ulkopuolisessa ensihoidossa—Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoitohenkilöstön kokemuksia*. Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Hertteli, S. (2015). *Fyysisen väkivallan kohtaaminen ensihoitotyössä*. Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Hjelt, Y. (2022, joulukuuta 28). Pelastusalan naiset halusivat päästä häirinnästä eroon, mutta miehet ihmettelevät, mistä on kyse – Marika Metsä-Tokila: ”Pistää vihaksi”. *Yle*.
<https://yle.fi/a/74-20009243>
- Hom, M. A., Stanley, I. H., Spencer-Thomas, S., & Joiner, T. E. (2017). Women Firefighters and Workplace Harassment: Associated Suicidality and Mental Health Sequelae. *Journal of Nervous & Mental Disease*, 205(12), 910–917.
<https://doi.org/10.1097/NMD.0000000000000759>
- Huotari, V. (2019). *Naisten ja miesten tasa-arvo poliisissa 2018* (134; Poliisiammattikorkeakoulun raportteja, s. 116).
- Huttunen, J., & Rinkinen, S. (2019). *Pelastushenkilöstön kokemus seksuaalinen ahdistelu työtehtävillä ja työpaikoilla. Tutkimus toteutettuna Rescuebase -applikaatiolla* [Ba]. Poliisiammattikorkeakoulu.
- Höök, J., & Huttunen, H. (2007). *Uhka- ja väkivaltatilanteiden huomioiminen osana pelastusalan työturvallisuutta* (2/2007; Pelastusopiston julkaisut B-sarja: Tutkimusraportit, s. 97). Pelastusopisto. http://info.smedu.fi/kirjasto/Sarja_B/B2_2007.pdf
- Immonen, L., & Liuski, N. (2019). *Kyselytutkimus Kainuun sotien ensihoitajien kokemista uhka- ja väkivaltatilanteista*. Kajaanin ammattikorkeakoulu.
- Ingberg, S. (2021). *Oulu-Koillismaan pelastuslaitoksen ensihoitajien raportoidut uhka- ja väkivaltatilanteet*. Poliisiammattikorkeakoulu.
- Inha, M., Niemelä, N., & Pikkarainen, M. (2018). *Jokilaaksojen pelastuslaitoksen ensihoitajien kokemuksia uhka- ja väkivaltatilanteista*. Centria-ammattikorkeakoulu.
- International Labour Office, International Council of Nurses, World Health Organization, & Public Services International. (2002). *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector*. ILO.
- Jahnke, S. A., Haddock, C. K., Jitnarin, N., Kaipust, C. M., Hollerbach, B. S., & Poston, W. S. C. (2019). The Prevalence and Health Impacts of Frequent Work Discrimination and Harassment among Women Firefighters in the US Fire Service. *BioMed Research International*, 2019, 1–13.
<https://doi.org/10.1155/2019/6740207>
- Jansson, U. (2016). Agents for Change?: Gender Equality Efforts in the Swedish Rescue Services. Teoksessa M. Ericson & U. Mellström (Toim.), *Masculinities, Gender Equality and Crisis Management*. Routledge.
- Johnsen, G. E., Morken, T., Baste, V., Rypdal, K., Palmstierna, T., & Johansen, I. H. (2020). Characteristics of aggressive incidents in emergency primary health care described by the Staff Observation Aggression Scale – Revised Emergency (SOAS-RE). *BMC Health Services Research*, 20(1), 33. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4856-9>
- Jäntti, T., & Nordquist, H. (2022). Ensihoitajien kohtaama työpaikkaväkivalta. *Yhteiskuntapolitiikka*, 87(5–6), 513–520.
- Keskinen, S. (2011). Troublesome Differences—Dealing with Gendered Violence, Ethnicity, and ‘Race’ in the Finnish Welfare State. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 12(2), 153–172. <https://doi.org/10.1080/14043858.2011.622075>
- Kettunen, M. (2022). *Kohti yhdenvertaisempaa pelastusalaa—Yhdenvertaisuussuunnitelma Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselle* [Ma]. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.



- Kiviniemi, E., Lundell, I., & Viirret, I. (2021). *Väkivalta- ja uhkatilanteet ensihoidossa. Kyselytutkimus Eteläpohjanmaan sairaanhoitopiirin ensihoitajille*. Oulun ammattikorkeakoulu.
- Kline, R., & Lewis, D. (2019). The price of fear: Estimating the financial cost of bullying and harassment to the NHS in England. *Public Money & Management*, 39(3), 166–174. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1535044>
- Koivunen, T., Ellonen, N., & Saari, T. (2018). Sukupuolten tasa-arvo ja syrjintä poliisiorganisaatiossa. *Hallinnon tutkimus*, 37(2), 98–110.
- Kononen, J., Lindgren, S., & Miettinen, J. (2014). *Ensihoitohenkilöstön työssä kokema väkivalta ja siitä selviytyminen*. Saimaan ammatikorkeakoulu.
- Kopponen, A.-K., Nguyen, L., & Pihkoluoma, I. (2020). *Aggressiivisen potilaan kohtaaminen ensihoidossa—Kuvaileva kirjallisuuskatsaus ensihoitajien työssään kohtaamasta väkivallasta*. Turun ammattikorkeakoulu.
- Köykkä, E. (2016). *Lainsuojaton ensihoitaja. 9Lives Oy:n ensihoitajien kokemat uhka- ja väkivaltatilanteet turvallisuusjohtamisen näkökulmasta*. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Laitinen, J., Selander, K., Ervasti, J., & Kivimäki, M. (2023). *Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-148-2>
- Leino, T., Eskelinen, K., Summala, H., & Virtanen, M. (2011). Work-Related Violence, Debriefing and Increased Alcohol Consumption among Police Officers. *International Journal of Police Science & Management*, 13(2), 149–157. <https://doi.org/10.1350/ijps.2011.13.2.229>
- Leino, T., Eskelinen, K., & Virtanen, M. (2011). Työssä kohdattu väkivalta ja hyvinvointi poliisin ammatissa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 48(4), 325–333.
- Leino, T. M., Selin, R., Summala, H., & Virtanen, M. (2011). Violence and psychological distress among police officers and security guards. *Occupational Medicine*, 61(6), 400–406. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr080>
- Leino, T., Selin, R., Summala, H., & Virtanen, M. (2011). Work-related Violence against Security Guards—Who is Most at Risk? *Industrial Health*, 49(2), 143–150. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1208>
- Leppänen, T. (2017). *Ensihoidon työturvallisuus uhka- ja väkivaltatilanteiden näkökulmasta ensihoitajien kokemana Pirkanmaalla*. Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Leppänen, T., & Ritala, P. (2022). *Uhka ja väkivalta ensihoitajan työssä*. Oulun ammattikorkeakoulu.
- Lever, I., Dyball, D., Greenberg, N., & Stevelink, S. A. M. (2019). Health consequences of bullying in the healthcare workplace: A systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3195–3209. <https://doi.org/10.1111/jan.13986>
- Luoma, K. (2020). *Päätöksenteon ilmiöt yhdenvertaisuuskokemuksissa pelastusalalla Suomessa [Ma]*. Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Magnusson Hanson, L. L., Pentti, J., Nordentoft, M., Xu, T., Rugulies, R., Madsen, I. E. H., Conway, P. M., Westerlund, H., Vahtera, J., Ervasti, J., Batty, G. D., & Kivimäki, M. (2023). Association of workplace violence and bullying with later suicide risk: A multicohort study and meta-analysis of published data. *The Lancet Public Health*, 8(7), e494–e503. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(23\)00096-8](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(23)00096-8)
- Maguire, B. J., Browne, M., O’Neill, B. J., Dealy, M. T., Clare, D., & O’Meara, P. (2018). International Survey of Violence Against EMS Personnel: Physical Violence Report. *Prehospital and Disaster Medicine*, 33(5), 526–531. <https://doi.org/10.1017/S1049023X18000870>
- Maguire, B. J., O’Meara, P., O’Neill, B. J., & Brightwell, R. (2018). Violence against emergency medical services personnel: A systematic review of the literature. *American Journal of Industrial Medicine*, 61(2), 167–180. <https://doi.org/10.1002/ajim.22797>



- Maguire, B. J., O'Neill, B. J., O'Meara, P., Browne, M., & Dealy, M. T. (2018). Preventing EMS workplace violence: A mixed-methods analysis of insights from assaulted medics. *Injury*, 49(7), 1258–1265. <https://doi.org/10.1016/j.injury.2018.05.007>
- Miettinen, J., Peräkylä, H., & Särkkä, J. (2022). *Ensihoitajaopiskelijoiden kokemukset väkivaltatilanteisiin perehdyttämisestä ensihoidon harjoitteluissa*. LAB-ammattikorkeakoulu.
- Moore, S., & Kleiner, B. H. (2001). Steps to help prevent sexual harassment and discrimination from occurring in fire fighting organisations. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21(8/9/10), 206–218. <https://doi.org/10.1108/01443330110789754>
- Murray, R. M., Davis, A. L., Shepler, L. J., Moore-Merrell, L., Troup, W. J., Allen, J. A., & Taylor, J. A. (2020). A Systematic Review of Workplace Violence Against Emergency Medical Services Responders. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 29(4), 487–503. <https://doi.org/10.1177/1048291119893388>
- Newbury-Birch, D., Martin, N., Giles, E., Moat, C., & Shevills, C. (2017). A survey of paramedics and alcohol related work: Ascertaining fear of and level of assault in the North East Ambulance Service. *British Paramedic Journal*, 1(4), 13–20. <https://doi.org/10.29045/14784726.2017.1.4.13>
- Nikathil, S., Olausson, A., Gocentas, R. A., Symons, E., & Mitra, B. (2017). Review article: Workplace violence in the emergency department: A systematic review and meta analysis. *Emergency Medicine Australasia*, 29(3), 265–275. <https://doi.org/10.1111/1742-6723.12761>
- Nordquist, H. (2023). Kriittiset tilanteet, väkivalta ja niihin liittyvä stressi ensihoitajien työssä. *Kriminologia*, 3(2), 1–20. <https://doi.org/10.54332/krim.125185>
- O'Brien, B. C., Harris, I. B., Beckman, T. J., Reed, D. A., & Cook, D. A. (2014). Standards for Reporting Qualitative Research: A Synthesis of Recommendations. *Academic Medicine*, 89(9), 1245–1251. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000388>
- Ojanperä, K. (2018). *Seksuaalinen häirintä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikoilla. Selvitys Tehyn jäsenten kokemasta häirinnästä* (3/18; Tehyn julkaisusarja B, s. 24). Tehy ry. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2018/2018_b3_seksuaalinen_hairinta_sosiaali-ja_terveydenhuoltoalan_tyopaikoilla_id_11863.pdf
- Paasonen, J., & Vainio, J. (2022). Vankilaturvallisuus ja -väkivalta – vankilan henkilöstön kokema fyysinen ja henkinen väkivalta. *Kriminologia*, 2(1), 39–59. <https://doi.org/10.54332/krim.110816>
- Paavonen, K. (2023). *Erikoissairaanhoidon organisaation arvojen ilmentyminen käytännön harjoittelussa: Terveystalon opiskelijoiden näkökulma*. Itä-Suomen yliopisto.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, n160. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Paulin, J., Lahti, M., Riihimäki, H., Hänninen, J., Vesänen, T., Koivisto, M., & Peltonen, L.-M. (2024). The rate and predictors of violence against EMS personnel. *BMC Emergency Medicine*, 24(1), 200. <https://doi.org/10.1186/s12873-024-01116-5>
- Pekurinen, V., Willman, L., Virtanen, M., Kivimäki, M., Vahtera, J., & Välimäki, M. (2017). Patient Aggression and the Wellbeing of Nurses: A Cross-Sectional Survey Study in Psychiatric and Non-



- Psychiatric Settings. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(10), 1245. <https://doi.org/10.3390/ijerph14101245>
- Pelastusopisto. (2024). *Pronto—Pelastustoimen resurssi- ja tilastojärjestelmä* [Rekisteri].
- Pourshaikhian, M., Abolghasem Gorji, H., Aryankhesal, A., Khorasani-Zavareh, D., & Barati, A. (2016). A Systematic Literature Review: Workplace Violence Against Emergency Medical Services Personnel. *Archives of Trauma Research, Inpress*(Inpress). <https://doi.org/10.5812/atr.28734>
- Protogerou, C., & Hagger, M. S. (2020). A checklist to assess the quality of survey studies in psychology. *Methods in Psychology*, 3, 100031. <https://doi.org/10.1016/j.metip.2020.100031>
- Puranen, K. (2019, maaliskuuta 28). Erilaisuuden pelko vaivaa pelastusalaa – Palomiesparin on pakko salata suhteensa. *Pelastustieto*. <https://pelastustieto.fi/pelastustoiminta/tyohyvinvointi/erilaisuuden-pelko-vaivaa-pelastusalaa-palomiesparin-on-pakko-salata-suhteensa/#93a99659>
- Puranen, K. (2021, elokuuta 24). Pelastustoimessa oma #metoo: Emergencyservicestoo-tili julkaisee alan häirintätapauksia Instagramissa. *Pelastustieto*. <https://pelastustieto.fi/pelastustoiminta/tyohyvinvointi/pelastustoimessa-oma-metoo-emergencyservicestoo-tili-julkaisee-alaan-hairintatapauksia-instagramissa/#93a99659>
- Rajamäki, J.-M. (2019). *Ensihoitajiin kohdistuvat uhka- ja väkivaltatilanteet Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksella*. Metropolia ammattikorkeakoulu.
- Saari, J. (2013). *”Se kuuluu palokuntakulttuuriin”—Katsaus Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen tasa-arvotilanteeseen* [Ba]. Savonia-ammattikorkeakoulu.
- Salin, D., Cowan, R., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D’Cruz, P., Djurkovic, N., Durniat, K., Escartín, J., Guo, J., Išik, I., Koeszegi, S. T., McCormack, D., Monserrat, S. I., & Zedlacher, E. (2019). Workplace bullying across the globe: A cross-cultural comparison. *Personnel Review*, 48(1), 204–219. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0092>
- Savoy, S., Carron, P.-N., Romain-Glassey, N., & Beysard, N. (2021). Self-Reported Violence Experienced by Swiss Prehospital Emergency Care Providers. *Emergency Medicine International*, 2021, 1–6. <https://doi.org/10.1155/2021/9966950>
- Schablon, A., Kersten, J. F., Nienhaus, A., Kottkamp, H. W., Schnieder, W., Ullrich, G., Schäfer, K., Ritzenhöfer, L., Peters, C., & Wirth, T. (2022). Risk of Burnout among Emergency Department Staff as a Result of Violence and Aggression from Patients and Their Relatives. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 4945. <https://doi.org/10.3390/ijerph19094945>
- Shkatula, Yu. V., Badiou, Y. O., Novikov, M. V., & Khyzhnia, Ya. V. (2019). Emergency Medicine: Problems of Violence and Safety at Work. *Eastern Ukrainian Medical Journal*, 7(4), 351–357. [https://doi.org/10.21272/eumj.2019;7\(4\):351-357](https://doi.org/10.21272/eumj.2019;7(4):351-357)
- Sisäministeriö. (2021). *Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelma: Tasa-arvoisten ja yhdenvertainen pelastustoimi* (2021:40; Sisäministeriön julkaisuja, s. 41). Sisäministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-611-9>
- Sjöström, V., & Salminen, M. (2020). *Varför väljer förstavårdare att sluta arbeta i ambulansen? En kvalitativ enkätstudie riktad till Arcada alumner*. Yrkehögskolan Arcada.
- Sommovigo, V., & Setti, I. (2022). Italian version of the Victim Incivility Scale: First psychometric evaluations in a sample of emergency workers. *TPM – Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 29(3), 359–375. <https://doi.org/10.4473/TPM29.3.6>
- Stanko, E. A. (2001). Violence. Teoksessa *The Sage Dictionary of Criminology* (s. 316). SAGE.
- Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö & Suomen Palopäällystöliitto. (2006). *Palo- ja pelastussanasto* (S. Suhonen, Toim.). Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö & Suomen Palopäällystöliitto.
- Suomen Sopimuspalokuntien Liitto. (2022). *Käsitteet* [Verkkosivu]. Suomen Sopimuspalokuntien Liitto. <https://sspl.fi/sspl/kasitteet/>



- Suomen Sopimuspalokuntien Liitto. (2024). *Sopimuspalokuntabarometri 2023* (9/2023; Suomen Sopimuspalokuntien Liiton julkaisusarja, sarja B). Suomen Sopimuspalokuntien Liitto.
- Sutinen, I. (2010). *Väkivaltaisen potilaan kohtaaminen sairaalan ulkopuolisessa ensihoidossa. Kyselytutkimus Helsingin pelastuslaitoksen ensihoito- ja sairaankuljetushenkilöstölle*. Metropolia ammattikorkeakoulu.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2021). *Terveys- ja sosiaalipalveluiden henkilöstö sekä alan ammattinimikkeellä työskentelevät* [Rekisteri].
- The King's Fund. (2024, kesäkuuta 18). *The NHS budget and how it has changed*. <https://www.kingsfund.org.uk/insight-and-analysis/data-and-charts/nhs-budget-nutshell>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa* (3/2019; Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja). Tutkimuseettinen neuvottelukunta. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Työterveyslaitos. (ei pvm.). *Työpaikkakiusaaminen* [Verkkosivu]. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen>
- van der Velden, P. G., Bosmans, M. W. G., & van der Meulen, E. (2016). Predictors of workplace violence among ambulance personnel: A longitudinal study. *Nursing Open*, 3(2), 90–98. <https://doi.org/10.1002/nop2.38>
- van Reemst, L., & Fischer, T. F. C. (2019). Experiencing External Workplace Violence: Differences in Indicators Between Three Types of Emergency Responders. *Journal of Interpersonal Violence*, 34(9), 1864–1889. <https://doi.org/10.1177/0886260516657913>
- van Reemst, L., & Jongerling, J. (2021). Measuring and Modeling Exposure to External Workplace Aggression in Three Types of Emergency Responders. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(17–18), 7978–8003. <https://doi.org/10.1177/0886260519847780>
- Virta, J. (2020). *Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvointikyselyn analysointi* [Ba]. Savonia-ammattikorkeakoulu.
- Wang, S., & Kleiner, B. H. (2001). Sex discrimination in fire fighting organisations. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21(8/9/10), 175–183. <https://doi.org/10.1108/01443330110789934>



Liitteet

Tutkimushankkeen kootut julkiset suunnittelutiedostot ovat saatavilla hankkeen [Open Science Framework -projektiansiossa](#).

Alla luetellut liitteet sekä toistettavuutta varten tehdyt analyysitiedostot ovat saatavilla tutkimusraportin [Open Science Framework -projekti](#)komponentissa.

Liite 1. [Poissuljetut raportit kirjallisuuskatsauksesta](#)

Liite 2. [Kirjallisuuskatsaukseen sisällytetyt julkaisut](#)

Liite 3. [Kyselylomakkeen rakenne ja kehittäminen](#)

Liite 4. [Kyselylomake suomeksi](#)

Liite 5. [Kyselylomake ruotsiksi](#)

Liite 6. [Kokemusmuotojen tarkennukset](#)

CREDIT-taksonomian mukaiset kirjoittajatiedot

Tekijät esitellään etu- ja sukunimen lyhenteen mukaisesti:

- Kehittäminen: OS, IS, KH, MT
- Aineiston käsittely: OS
- Formaalianalyysi: OS, IS, KH, AH, RS, MT
- Rahoituksen hankkiminen: MT
- Selvitystyö: OS, IS, KH
- Metodologia: OS, IS, KH, MT
- Projektihallinta: OS
- Resurssit: MT
- Ohjelmisto: OS
- Valvonta ja ohjaus: OS, MT
- Validointi: OS, IS, KH
- Visualisointi: OS, IS, KH
- Kirjoittaminen – alkuperäinen vedos: OS, IS, KH
- Kirjoittaminen – arviointi ja editointi: OS, IS, KH, RS, JK, MT



PELASTUSOPISTO

Saal, O.; Silfverhuth, I.; Huovinen, K.; Harinen, A.; Salmi, R.; Koivukoski, J.; & Tolvanen, M. (2025). Tulta ilman savua. Epäasiallinen ja väkivaltainen kohtelu pelastusalalla ja ensihoidossa. *Pelastusopiston julkaisut*, B-sarja: Tutkimusraportit 6/2025.