

SOSIAALIALAN EPÄKOHDAT JA NIIDEN KÄSITTELY
– kyselyraportti

Laura Tiitinen & Marianne Silén
6/2016



Lisätietoja: Tiitinen Laura, YTM, yliopisto-opettaja, Lapin yliopisto
laura.tiitinen(at)ulapland.fi

TIIVISTELMÄ

Selvitimme kyselytutkimuksella sosiaalialan työntekijöiden havaitsemia työn epäkohtia ja niiden raportointia. Tässä raportissa tarkastellaan kyselyn pohjalta sosiaalialan epäkohtien muotoja sekä epäkohtien raportoinnin mahdollisuuksia ja seurauksia.

Epäkohdat ovat laittomia, epäeettisiä tai toiminnan tavoitteiden vastaisia käytäntöjä. Vuoden 2016 alusta lainsäädäntö on velvoittanut sosiaalialan työntekijöitä ilmoittamaan havaitsemiaan asiakkaisiin liittyvistä epäkohdista. Lisäksi lainsäädäntö kieltää rankaisemasta ilmoittajaa epäkohdan raportoinnin vuoksi. Kyselyaineisto kerättiin tammi-huhtikuun aikana 2016. Kyselytutkimukseen vastasi 183 sosiaalialan työntekijää, joista enemmistö työskentelee kunnan sosiaalihuollon toimipaikassa.

Valtaosa vastaajista (88 %) oli havainnut ainakin yhden työyhteisönsä liittyvän epäkohdan viimeisen vuoden aikana. Vastaajien havaitsemat epäkohdat olivat luonteeltaan toistuvia tai pitkäaikaisia. Enemmistö vastaajista (57 %) ilmoitti, ettei työyhteisössä ole keskusteltu siitä, kuinka havaituista epäkohdista raportoidaan. Raportoinnin ohjeistamisen sijasta lähes puolet vastaajista on havainnut työyhteisössään varoittelua siitä, ettei joistain epäkohdista kannata puhua. Suoranainen epäkohdista kertomisen kieltäminen on kuitenkin harvinaisempaa. 20 % vastaajista on havainnut työyhteisössään epäkohdista puhumisen kieltoja. Useimmiten epäkohdista kiellettiin kertomasta organisaation johdolle ja paikallispoliittisille päättäjille sekä mediaan. Valtaosa vastaajista (56 %) ilmoitti, ettei heidän raportoima epäkohta poistunut siitä raportoinnin jälkeen. Työyhteisöissä suhtaudutaan hyvin vaihtelevasti henkilöihin, jotka raportoivat epäkohdista. 41 % vastaajista on havainnut työyhteisössä rangaistuksia epäkohtaan puuttumisesta ja 25 prosentilla oli sellainen käsitys, että jonkun työsuhde on päättynyt epäkohtaan puuttumisen vuoksi.

Enemmistö sosiaalialan työntekijöiden havaitsemista epäkohdista juontui palveluiden resursseista. Alhaiset henkilöstöresurssit ja tiheä henkilöstövaihtuvuus vaaransivat asiakkaiden oikeuksien toteutumisen. Vastaajista 45 % on sitä mieltä, ettei organisaation palvelutarjonta vastaa asiakkaiden tarpeisiin. Yleisin asiakkaisiin liittyvä epäkohta on se, ettei toimipaikassa kerätä tai käsitellä asiakaspalautetta. 53 % vastaajista on havainnut asiakkaiden kohtelun olevan usein tai joskus ristiriidassa lainsäädännön kanssa. 38 % vastaajista kertoi havainneensa asiakkaiden epäkunnioittavaa kohtelua usein tai joskus.

Tutkimuksen rahoitti Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Kyselyn mahdollistamiseen osallistui myös sosiaalialan osaamiskeskittymä Sociopolis, joka on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke.



Kuvio 1: Osa kyselyn päätuloksista tiivistettynä.

Avainsanat: epäkohdat, epäkohtien raportointi, sosiaalihuolto, sosiaaliala

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	1
JOHDANTO	4
KYSELYN VASTAAJAT JA AINEISTON KERÄÄMINEN.....	5
EPÄKOHTIEN RAPORTOINTIIN KANNUSTAMINEN	7
Työyhteisön kommunikaatiokulttuuri	7
Epäkohtien raportointiin ohjeistaminen.....	8
EPÄKOHDAT	10
EPÄKOHTIEN RAPORTOINTI	14
EPÄKOHTIEN RAPORTOIJAAAN SUHTAUTUMINEN.....	17
EPÄKOH DAN RAPORTOIMATTA JÄTTÄMISEN SYYT	20
EPÄKOHTIEN RAPORTOINNIN HAASTEET	23
EPÄKOHTIEN RAPORTOINTIA EDISTÄVÄT TEKIJÄT.....	24
YHTEENVETO JA POHDINTA	26
LÄHTEET	28
LIITTEET	29

JOHDANTO

Tässä kyselyraportissa tarkastellaan sosiaalialan epäkohtien muotoja sekä niistä raportoimisen mahdollisuuksia ja seurauksia. Määrittelemme epäkohtien olevan laittomia, epäeettisiä tai työyhteisön tavoitteiden vastaisia toimintoja. Epäkohtien raportoimisessa (engl. *whistleblowing*) työntekijät ilmoittavat toimimattomista, laittomista tai epäeettisistä käytännöistä tai politiikasta, pyrkimyksenä lopettaa ne (mm. Salminen & Heiskanen 2013). Vaikka tutkimuksen näkökulma kohdistuu erityisesti sosiaalialan työntekijöihin, on epäkohdilla suora vaikutus sosiaalialan palveluiden käyttäjiin. Palveluiden käyttäjät viime kädessä kärsivät epäkohdista ja niiden jatkumisesta, sillä epäkohdat ovat yleensä palvelun laadun ongelmia.

Epäkohtien havaitseminen ja raportointi on prosessi, joka alkaa epäkohdan havaitsemisesta, joka mahdollisesti etenee siitä raportoinnin kautta muutokseen ja lopulta epäkohdan poistumiseen. Kyselyraportissa tarkastellaan epäkohtien raportointiprosessia sen neljässä vaiheessa:

1) *Epäkohdat*. Analysoimme, millaisia epäkohtia sosiaalialan työntekijät ovat havainneet, kuinka usein ja missä sosiaalialan toimialueella.

1) *Epäkohdista keskusteleminen ja niiden raportoinnin ohjeistaminen*. Tarkastelemme, millä tavalla vastaajia on ohjeistettu epäkohdista keskustelemiseen, niiden raportointiin ja ratkaisemiseen. Analysoimme myös työyhteisön keskustelukulttuurin vaikutusta epäkohdan raportointiin.

3) *Epäkohtien raportointi*. Tarkastelemme, ovatko vastaajat ovat raportoineet epäkohdista ja kenelle he ovat raportoineet. Analysoimme myös, mistä syistä vastaajat ovat joskus jättäneet raportoimatta epäkohdasta.

4) *Raportoinnin seuraukset*. Selvitimme, onko epäkohtien raportointi johtanut muutokseen ja millaisia mahdollisia seurauksia vastaajille on seurannut raportoinnista.

Lisäksi kuvailemme tutkimuksen avovastauksista päätuloksia epäkohtien raportointia hankaloittavista ja edistävästä tekijöistä.

Useiden kansainvälisten tutkimuksen perusteella epäkohtien raportoijiin kohdistuu vasta- ja kostotoimia (mm. Salminen & Heiskanen 2013; Hedin & Månsson 2012; Skivenes & Trygstad 2010). Myös aikaisemmassa suomalaisessa laadullisessa tutkimuksessa (Tiitinen & Kauppi 2014) on saatu viitteitä siitä, että toisinaan sosiaalialan toimintaympäristöissä pyritään vaientamaan epäkohtiin liittyvää keskustelua organisaatioiden sisä- ja ulkopuolella. Määrällinen tutkimus tuottaa uutta tietoa vaientamisesta, joka on luonteeltaan piiloutuvaa vallankäyttöä. Työntekijöiden havaitsemien epäkohtien sekä vaientamisen käsitteellistäminen edistää sosiaalialan työntekijöiden mahdollisuuksia noudattaa sosiaalialan ammattieettisiä periaatteita (ks. Talentia 2013).

Tässä raportissa kuvataan tiiviisti kyselyn tausta, aineisto ja tulokset. Lopuksi raportissa pohditaan kyselytulosten merkitystä suhteessa muun muassa sosiaalialan työntekijöiden sananvapauteen sekä sosiaalihuoltolain velvoittamaan epäkohtien ilmoitusvelvollisuuteen. Laati-koissa olevat tekstit ovat suoria lainauksia kyselyn avovastauksista. Lukujen lopussa olevissa laati-koissa on tiivistetty luvun keskeiset tulokset.

KYSELYN VASTAAJAT JA AINEISTON KERÄÄMINEN

Valtakunnalliseen kyselytutkimukseen vastasi 183 henkilöä. Tutkimuksessa kerättiin lomakekyselyaineisto alkuvuodesta 2016, eli heti sen jälkeen kun sosiaalihuollon henkilöstön epäkohtien ilmoitusvelvollisuus tuli lainsäädännössä voimaan (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 48 §).

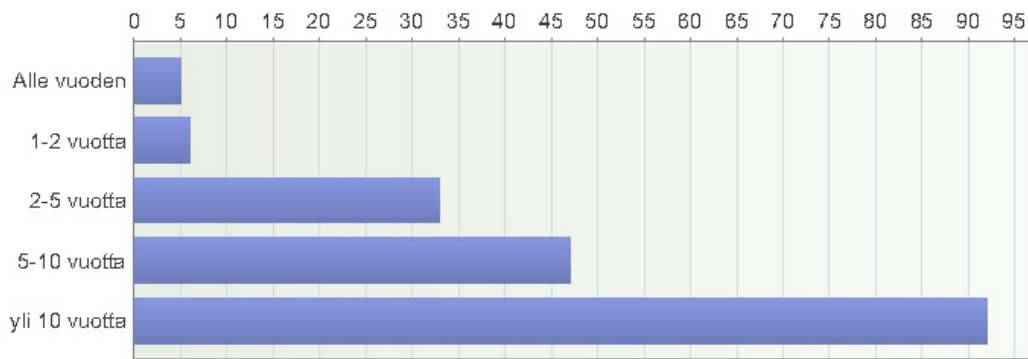
Kyselylomake pohjautuu Yhdysvaltalaiseen, US Merit Systems Protection Boardin (MSPB 2011) kyselylomakkeeseen, jolla on selvitetty yhdysvaltaisten valtionhallinnon työntekijöiden havaitsemia epäkohtia ja niiden raportointia. Tämän lisäksi kyselylomakkeen muokkauksessa otettiin mallia norjalaisen Skivenesin & Trygstadin (2010) tutkimuksesta, jossa oli myös sovellettu MSPB:n kyselylomaketta. Kyselylomake muokattiin suomalaiseseen sosiaalialaan soveltuvaksi. Kyselyn tulosten kansainvälistä vertailtavuutta käsitellään myöhemmässä tutkimusraportissa. Kyselylomakkeeseen saatiin suunnitteluvaiheessa kommentteja useilta ihmisiltä.

Kysely toteutettiin sähköisesti Webropol -kyselytutkimustyökalulla. Kyselyä markkinoitiin erityisesti sosiaalisessa mediassa sellaisilla Facebook- ja Blogifoorumeilla, joissa on todennäköisesti paljon sosiaalialan työntekijöitä. Tällaisia olivat muun muassa ammattijärjestö Talentian Facebook- sivut, Sosiaalialan osaamiskeskusten sivustot ja sähköpostilistat. Lisäksi tutkimusaiheesta julkaistiin kirjoitukset Talentia -lehdessä (1/2016) sekä Sosiaalinen tekijä -blogissa (29.3.2016). Kyselylomakkeen markkinointi kohdistui enemmän sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian jäseniin, kuin muihin alan työntekijöihin. Tämä näkyy siinä, että tutkimuksen vastaajat ovat pääasiassa sosiaalialan korkeakoulutettuja.

Kyselyaineisto analysoitiin sekä kvantitatiivisin että kvalitatiivisin menetelmin. Kvantitatiivisessa analyysissä käytettiin kuvailevia menetelmiä (suorat jakaumat, ristiintaulukot, tunnusluvut) ja monimuuttujamenetelmiä (faktorianalyysi). Vastausryhmien vertailuissa käytettiin lisäinformaation antajana myös tilastollisia testejä (khiin neliötesti), vaikka aineiston keruu ei tapahtunutkaan otospohjaisesti.

Kyselyn vastaajat olivat pääasiassa naisia (94 %). Vastaajat olivat koulutukseltaan korkeakoulututkinnon suorittaneita, enimmäkseen sosiaalityöntekijöitä (36 %) tai sosionomeja (31 %). Vastaajilta ei kysytty maantieteellistä sijaintia, tutkimusaiheen arkaluonteisuuden ja anonyymiteetin turvaamisen vuoksi, mutta avovastauksista käy ilmi vastaajien sijoittuvan eri puolille Suomea.

Vastaajat olivat pitkän sosiaalialan työkokemuksen omaavia henkilöitä (kuvio 2). Enemmistö (52 %) vastaajista oli työskennellyt sosiaalialalla yli 10 vuotta. Toiseksi eniten (25 %) vastaajilla oli alan työkokemusta 5-10 vuotta.



Kuvio 2: Vastaajien työskentelyurien pituus sosiaalialalla prosentteina

Työntekijän koulutuksella ja työuran pituudella on edistävää vaikutus henkilön kykyihin havaita ja analysoida epäkohtia sekä raportoida niistä (Skivenes & Trygstad 2010). Tutkimukseen vastaajiksi ovat valikoituneet enimmäkseen sosiaalialan korkeakoulutetut ja pitkän työuran omaavat työntekijät, joilla on paras potentiaali epäkohtien havainnoimiseen ja niistä raportointiin. Vastaajat ovat pääosin sellaisia sosiaalialan työntekijöitä, jotka ovat havainneet työhönsä liittyviä epäkohtia ja raportoineet niistä. Tutkimusaihe ei välttämättä houkutellut vastaamaan, mikäli työntekijällä ei ollut aiheesta mitään kokemusta. Epäkohtien raportointi on sensitiivinen tutkimusaihe, joka voi osaltaan vaikuttaa tutkimukseen osallistumishalukkuuteen. Rajatun kyselyn vastaajaryhmän vuoksi tulokset eivät ole yleistettävissä koko sosiaalialan työkenttään. Tästä huolimatta kysely tuottaa tarpeellista lisätietoa sosiaalihuollon epäkohdista sekä niiden raportoinnin ja käsittelyn haasteista.

TIIVISTELMÄ — Kyselytutkimuksen vastaajat

- Valtakunnalliseen kyselytutkimukseen vastasi 183 henkilöä.
- Vastaajat olivat koulutukseltaan korkeakoulututkinnon suorittaneita, enimmäkseen sosiaalityöntekijöitä (36 %) tai sosionomeja (31 %).
- Vastaajilla on pitkä sosiaalialan työkokemus.
- Kyselyyn vastasivat pääasiassa sellaiset henkilöt, joilla on kokemuksia epäkohtien havaitsemisesta ja raportoinnista.
- Rajatun vastaajaryhmän vuoksi kyselytulokset eivät ole yleistettävissä koko sosiaalialan työskentelykenttään.

EPÄKOHTIEN RAPORTOINTIIN KANNUSTAMINEN

Työyhteisön kommunikaatiokulttuuri

Työyhteisön kommunikaatiokulttuurilla on merkittävästi vaikutusta työn epäkohtien raportointiin (Salminen & Heiskanen 2013; Kaptein 2011). Työntekijöillä on tarve keskustella epäkohdista niiden havaitsemisen jälkeen. He hahmottavat keskustelemalla epäkohdan merkittävyyttä ja laajuutta sekä pohtivat sen mahdollisia ratkaisu- ja raportointivaihtoehtoja. Epäkohdista keskusteleminen edellyttää keskustelun sallivaa ja syylistämätöntä kulttuuria. Lisäksi tarvitaan mahdollisuuksia yhteiselle epäkohdista keskustelemiselle.

Kyselyssä tiedusteltiin, kuinka vastaajien työyhteisössä suhtaudutaan työhön liittyvistä epäkohdista keskustelemiseen. Vastaukset jakautuivat voimakkaasti. Osassa työyhteisöjä kannustetaan ainakin osittain puhumaan epäkohdista ja miettimään niille ratkaisuvaihtoehtoja (44 %). Kuitenkin enemmistössä (55 %)¹ vastaajien työyhteisöissä ei kannusteta puhumaan epäkohdista ja miettimään niille ratkaisuvaihtoehtoja. Työntekijät tunnistavat epäkohdista puhumiseen liittyvän haasteita, sillä 82 % vastaajista kertoi harkitsevansa kenelle puhuu työyhteisössä epäkohdista. Osassa työyhteisöissä ei ole vastaajien mukaan aina mahdollisuuksia tai halua puhua työn epäkohdista (52 %). Epäkohdista keskustelemisen ja niistä raportoinnin mahdollisuuksien lisäksi kokemukset epäkohtien korjaamishalukkuudesta voi vaikuttaa raportointihalukkuuteen. Vastaajista 62 % koki, ettei työyhteisössä ole aina halukkuutta korjata epäkohtia. Mikäli epäkohtiaraportit eivät johda mihinkään muutokseen, on oletettavaa, että halukkuus raportoida epäkohdista vähenee. Työntekijät turhautuvat ja kokevat epäkohtien raportoinnin hyödyttömäksi, mikäli niillä ei ole mitään vaikutuksia toimintaan.

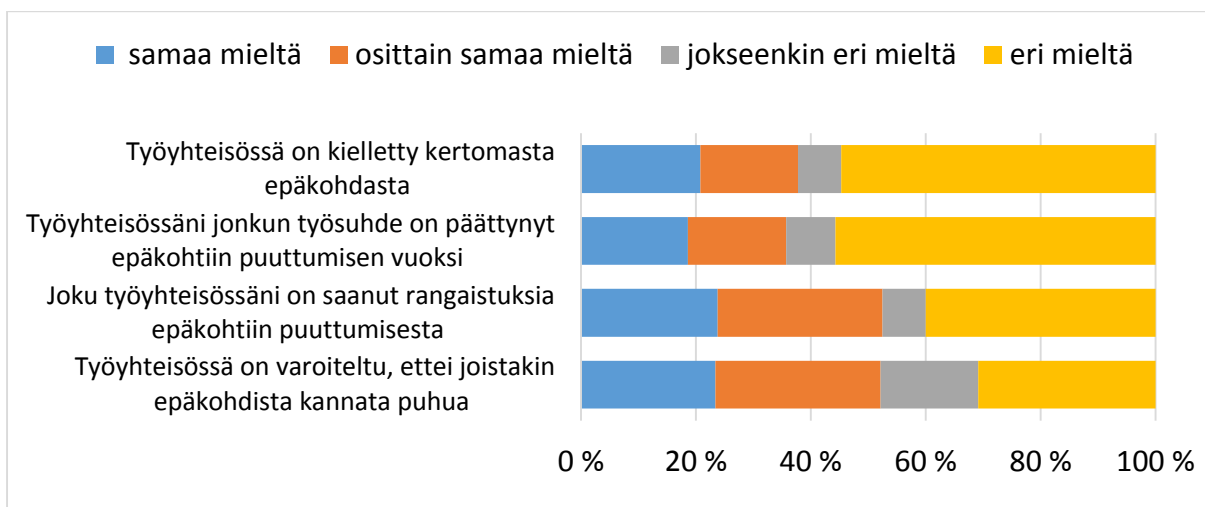
Lähes puolet (49 %) vastaajista oli havainnut työyhteisöissään varoittelua siitä, ettei joistain epäkohdista kannata puhua (kuvio 3). Varoittelu voi olla hyväntahtoista varoittelua, jonka tarkoituksena on ohjata vastaajaa välttämään raskas tai turhauttava epäkohdan raportointiprosessi. Varoittelu tulkitaan eri tavoin riippuen siitä, missä asemassa varoitettava henkilö on suhteessa raportoijaan. Varoittelun tavoitteena voi olla saada epäkohdan raportoija pysymään työyhteisön vaikenemisen normissa. Voi myös olla, että työyhteisössä on pelkoa siitä, ettei epäkohdan raportoinnista seuraa mitään hyvää työyhteisölle. Työn epäkohtien luonteeseen liittyy salailua. Vastaajista 56 % oli sitä mieltä, että työyhteisössä salataan tai piilotellaan epäkohtia.

Vastaajilta tiedusteltiin, onko työyhteisössä kielletty kertomasta epäkohdasta jollekin (kuvio 3). Vähemmistö (20 %) vastaajista oli havainnut työyhteisössä kieltoja kertoa epäkohdasta jollekin. Näistä 35 vastaajaa nimesi tahon, jolle oli kielletty kertomasta epäkohdista. Enimmäkseen työyhteisössä oli kielletty kertomasta epäkohdista päättäjille ja johtajille. Näistä tahoista mainittiin paikkakunnan poliittiset päättäjät, kuten lautakunnan jäsenet sekä toiminnan esimiehet ja toimialajohtajat. Toiseksi eniten kiellettiin kertomasta epäkohdista medialle. Lisäksi vastaajia oli kielletty kertomasta epäkohdista mm. sosiaali- ja terveysministeriölle, palvelun asiakkaille sekä toiminnan rahoittajille. Vaikka vain vähemmistö oli havainnut työyhteisössä suoranaisia epäkohdista puhumisen kieltoja, on kielloilla yksilötasoa laajempi vaikutus työyhteisön kommunikaatiokulttuuriin.

¹ Prosenttilukuihin on yhteenlaskettu *samaa mieltä* ja *osittain samaa mieltä* – vastaukset.

”Asiakkaiden etuja ajavat ja epäkohdista palautetta antavat työntekijät joutuvat esimiesten puhutteluun ja näissä tilanteissa työntekijä on aina altavastaajan roolissa.”

41 % vastaajista on havainnut jonkinlaisia rangaistuksia työyhteisössä epäkohtaan puuttumisesta (kuvio 3). Vastaajista 25 % oli sitä mieltä, että työntekijän työsuhde on päättynyt epäkohtiin puuttumisen vuoksi työyhteisössä (kuvio 3).



Kuvio 3: Epäkohdan raportointiin suhtautuminen työyhteisössä

Työyhteisöissä kiertävät huhut tai juorut epäkohtien raportoitijien rankaisemisesta estävät myös tehokkaasti epäkohtiin puuttumisen. Erityisesti avovastauksissa kuvailtiin tällaisten huhujen olevan raportointia estävä tekijä. Työntekijät pelkäävät epäkohtien raportoinnista seuraavan heille ikävyyksiä, eivätkä uskalla lähteä testaamaan huhujen paikkansapitävyyttä.

Epäkohtien raportointiin ohjeistaminen

Sosiaalihuollon henkilöstölle asetettiin vuoden 2016 alusta lakisääteinen velvoite raportoida työssään havaitsemistaan epäkohdista. Henkilöstön on viipymättä ilmoitettava toiminnasta vastaavalle henkilölle, jos hän saa tietoonsa epäkohdan tai epäkohdan uhan asiakkaan sosiaalihuollon toteuttamisessa (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 48 §). Sosiaalihuollon toimintayksikön tai muun toimintakokonaisuudesta vastaavan tahon on laadittava omavalvontasuunnitelma sosiaalihuollon laadun, turvallisuuden ja asianmukaisuuden varmistamiseksi (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 47 §). Toimintayksikön on omavalvontasuunnitelmassa kuvattava, millä tavalla henkilöstö ja asiakkaat raportoivat havaitsemistaan epäkohdista ja millä tavalla epäkohdat käsitellään.

Kyselyaineisto on kerätty alkuvuodesta 2016, jolloin lainsäädäntö omavalvontasuunnitelmasta ja epäkohtien ilmoitusvelvollisuus oli jo voimassa. Laki velvoittaa työnantajia tiedottamaan työntekijöitään epäkohtien ilmoitusvelvollisuudesta. Kyselytulosten perusteella toimintayksiköt eivät olleet vielä tehneet omavalvontasuunnitelmia tai kertoneet henkilöstölle riittävästi heidän lakisääteisestä epäkohtien ilmoitusvelvollisuudesta.

Valtaosa vastaajista (58 %) ilmoitti, ettei työyhteisössä ole keskusteltu siitä, kuinka epäkohdista raportoidaan. Lisäksi 11 % vastaajista ei tiennyt, onko työyhteisössä keskusteltu raportointiprosessista. Valtaosa vastaajista (76 %) ilmoitti, ettei heidän työyhteisössään ole lakisääteistä sosiaalihuollon omavalvontasuunnitelmaa tai he eivät tiedä sen olemassaolosta. 25 % kyselyyn vastaajista ilmoitti jättäneensä joskus raportoimatta havaitsemastaan epäkohdasta, siitä syystä ettei tiennyt kenelle siitä ilmoittaisi. Mikäli työyhteisössä ei ole raportointiin min-käänlaista ohjeistusta, rakennetta tai käytäntöjä, on raportointi ymmärrettävästi vaikeaa. Tällöin työntekijöiden täytyy itse luoda käytännöt epäkohtien raportoinnille, joka voi aiheuttaa työyhteisössä hämmennystä ja vastustusta.

TIIVISTELMÄ — Epäkohtien raportointiin kannustaminen

- Enemmistö vastaajista (58 %) ilmoitti, ettei työyhteisössä ole keskusteltu siitä, kuinka epäkohdista raportoidaan.
- 56 % vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä salataan tai piilotellaan epäkohtia.
- Yhteensä 41 % vastaajista on havainnut jonkinlaisia rangaistuksia työyhteisössä epäkohtaan puuttumisesta.
- Vastaajista yhteensä 25 % oli samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä jonkun työsuhde on päättynyt epäkohtiin puuttumisen vuoksi.
- Viidennes (20 %) vastaajista oli samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä oli kielletty kertomasta epäkohdasta jollekin. Enimmäkseen kiellettiin kertomasta organisaation johdolle ja paikallispoliittisille päättäjille. Toiseksi yleisimmin epäkohdista kiellettiin kertomasta mediaan.

EPÄKOHDAT

”Epäkohdissa ollut useasti kyse joko lainvastaisista ohjeistuksista asiakkaiden tukien/palveluiden suhteen tai asiakkaiden oikeuksien ja hyvinvoinnin vastaisista ohjeistuksista. Lisäksi on ollut kyse tiettyjen työntekijöiden epäammattillisesta käytöksestä asiakkaita kohtaan... Kun asiakkaat ovat tehneet valituksia, on yksittäisten asiakkaiden tilanteita/päätöksiä korjattu, mutta lainvastaisia ohjeistuksia ei ole muutettu.”

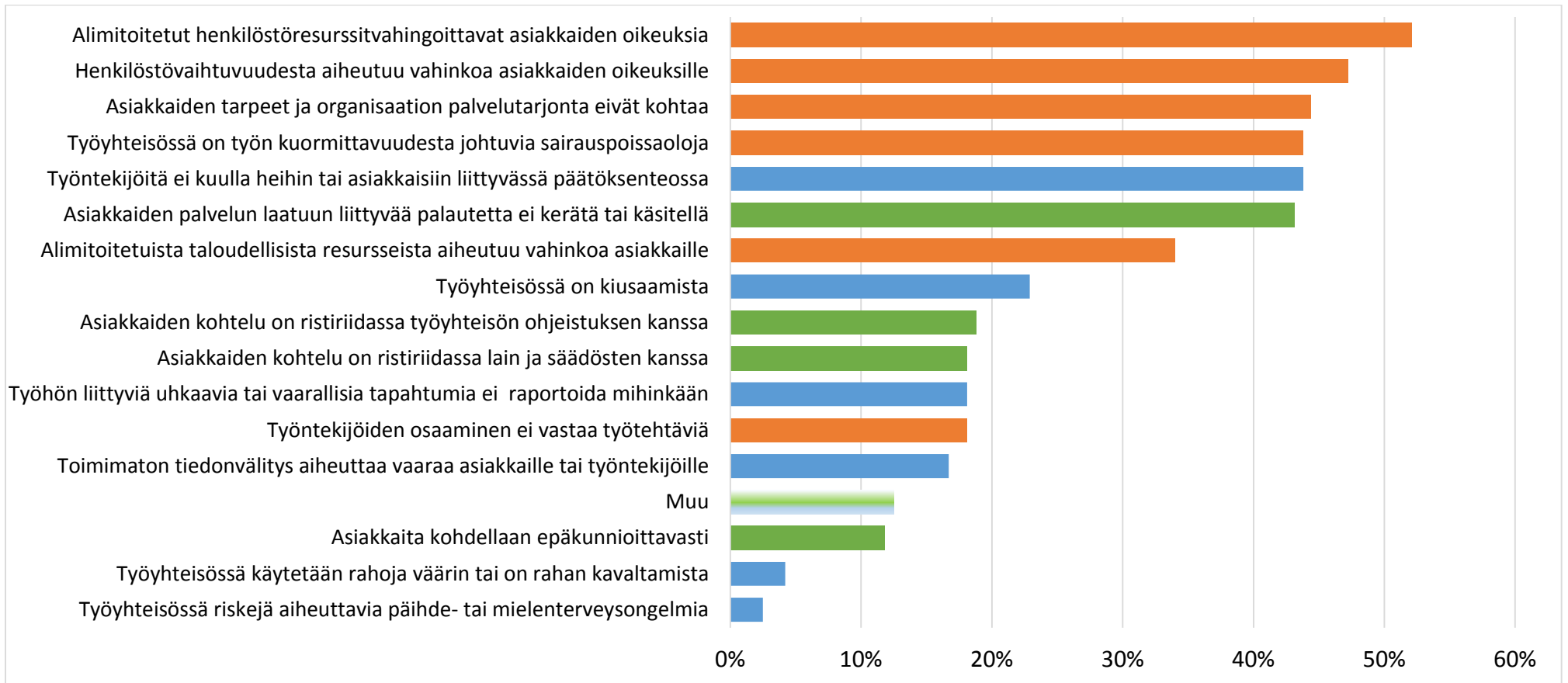
Kartoitimme kyselyssä, kuinka moni vastaaja on havainnut työhön liittyviä epäkohtia, missä ne toteutuivat ja millaisia epäkohdat olivat. Valtaosa vastaajista (88 %) oli havainnut työyhteisönsä liittyvän epäkohdan viimeisen vuoden aikana. Epäkohta voi olla vain kertaalleen tapahtunut tai toistuva tapahtuma, joka muodostuu osaksi yksikön toimintakulttuuria. Vastaajien havaitsemat epäkohdat olivat luonteeltaan toistuvia tai pitkäaikaisia. Enemmistö vastaajista (66 %) kuvaili havainneensa epäkohtia säännöllisesti. Ainoastaan 1 % vastaajista raportoi havainneensa epäkohtia vain kerran. Koska kyselyyn vastaajat olivat pitkän sosiaalialan työkokemuksen omaavia henkilöitä, on todennäköistä, että vastaajien havaitsemat epäkohdat ovat toteutuneet useissa eri toimintayksiköissä.

Valtaosa epäkohdista havainnoitiin kunnan sosiaalihuollossa (83 %) ja toiseksi eniten sairaalassa, kuntoutuslaitoksessa tai terveydenhuollon toimipaikassa (26 %). Vastaajajoukko muodostuu enimmäkseen sosiaalityöntekijöistä ja sosionomeista, jotka sijoittuvat työelämässä eniten kunnan sosiaalihuollon toimipaikkoihin. Osa vastaajista kertoo havainneensa epäkohtia yksityisissä sosiaalihuollon toimipaikoissa (10 %), järjestöissä (11 %), oppilaitoksissa (10 %) sekä valtion organisaatioissa (4 %).

Enemmistö (72 %) vastaajien havaitsemista epäkohdista oli toteutunut vastaajan omassa työryhmässä. Lähes yhtä usein (63 %) epäkohtia oli havaittu oman työryhmän ulkopuolella samassa organisaatiossa. Vähemmistö kertoi epäkohdan toteutuneen saman työnantajan toisessa toimipaikassa (23 %) tai alihankkijalla tai palvelun tuottajalla (7 %). Työntekijät olivat havainneet vähäisesti epäkohtia myös muualla, pääasiassa yhteistyökumppaneiden toimipaikoissa (4 %).

Kyselyn vastaajista enemmistö (87 %) oli havainnut epäkohtia työskennellessään työntekijän roolissa. Epäkohtia havainneista esimiehiä tai johtavassa asemassa työskennelleitä vastaajista oli 13 %. Lisäksi epäkohtia olivat havainneet opiskelijat (4 %).

Enemmistö asiakkaiden oikeuksien toteutumisen vaarantavista epäkohdista liittyy alimitoitettuihin henkilöstöresursseihin ja henkilöstövaihtuvuuteen sekä työn kuormittavuuteen (kuvio 4).



Kuvio 4: Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työssäsi.

Kuvion värikoodit:

Resursseihin liittyvät epäkohdat - oranssi

Palveluiden käyttäjiin liittyvät epäkohdat - vihreä

Toimintaympäristöön liittyvät epäkohdat - sininen

Sosiaalipalvelut ovat pääosin julkisin varoin toteutettua lakisääteistä toimintaa, joilla pyritään vastaamaan ihmisten sosiaalisen tuen tarpeisiin. 34 % vastaajista ilmoitti havainneensa usein, etteivät asiakkaiden tarpeet ja organisaation palvelutarjonta kohtaa. Palveluiden käyttäjien oikeuksien tarkastelun näkökulmasta on huolestuttavaa, että 53 % vastaajista oli havainnut asiakkaiden kohtelun olevan ristiriidassa lain ja säädösten kanssa, usein tai joskus (taulukko 1).

Palveluiden käyttäjiin liittyvät epäkohdat	Usein	Joskus	Harvoin	En koskaan
Asiakkaiden palvelun laatuun liittyvää palautetta ei kerätä tai niitä ei käsitellä	33	19	28	18
Asiakkaiden kohtelu on ristiriidassa työyhteisön ohjeistuksen kanssa	14	41	29	12
Asiakkaiden kohtelu on ristiriidassa lain ja säädösten kanssa	14	39	31	15
Asiakkaita kohdellaan epäkunnioittavasti	9	29	39	21

Taulukko 1. Palveluiden käyttäjiin liittyvät epäkohdat (%)

Epäkohtien vakavuudesta kertoo se, että 52 % vastaajista on pohtinut alan vaihtoa työhön liittyvien epäkohtien vuoksi (täysin tai osittain samaa mieltä olevat vastaajat). Asiakkaiden lainvastainen ja epäkunnioittava kohtelu on voimakkaasti ristiriidassa sosiaalialan ammattieettisten ohjeiden (Talentia 2013) kanssa. Maija Mänttari-van der Kuipin (2015) väitöskirjatutkimuksen mukaan lähes 40 prosenttia sosiaalityöntekijöistä koki, että heidän mahdollisuutensa tehdä ammattieettisesti vastuullista työtä olivat heikentyneet. Sosiaalihuollon ammattihenkilölain (817/2015, 4 §) mukaan ”ammattillisen toiminnan päämääränä on sosiaalisen toimintakyvyn, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen ja hyvinvoinnin lisääminen. Sosiaalihuollon ammattihenkilön velvollisuutena on noudattaa ammattitoiminnassaan, mitä sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista sekä asiakastietojen käsittelystä säädetään.” (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 4 §). Sosiaalialan työntekijöiden eettisten ristiriitojen paineet konkretisoituvat, kun tarkastellaan, kuinka yleisiä epäkohdat ovat ja millaisia epäeettisiä tai laittomia toimia he joutuvat työssään toteuttamaan.

Vastaajien kuvauksia epäkohdista:

”Niukkojen resurssien vuoksi esimiehet vaativat työntekijöitä tekemään työtä kevyemmällä kädellä ja vähentämään asiakastapaamisia jolloin ennaltaehkäisevää työtä ei ole mahdollista tehdä lain sallimissa puitteissa.”

”Päihdeasiakkaat eivät saa tarvitsemiaan palveluita ja heitä kohdellaan epäkunnioittavasti. Päihdeongelmainen sairas jää ilman tarvitsemiaan palveluita, esim. asumispalveluita ja kotihoitoa. Vedotaan siihen, että koska on päihdeongelma, niin ei tarvitse (anteta) palvelua.”

”Lastensuojelulakia ei noudateta esim. käsittelyajoissa. Toimintatapojen kanssa kikkaillaan niin, että tilastot näyttävät hyviltä, mutta tosiasiasa asiakasperheisiin ei olla yhteydessä määräajassa. Työryhmässä lastensuojeluilmoitus merkitään käsitellyksi, kun paperi siirretään pinosta toiseen.”

”Asiakkaita syrjittiin ja heihin kohdistettiin ennakkoluuloja, heitä kohdeltiin asiattomasti, eikä heidän asioitaan hoidettu lain määräämällä tavalla; kun puhuin asiakkaille heidän oikeuksistaan, minun toimintaa paheksuttiin.”

”Lopetin työni, koska en enää jaksanut sitä, että 80 % työajasta menee siihen, että taistelee asiakkaiden oikeuksien ja edun puolesta omaa organisaatiota vastaan.”

TIIVISTELMÄ — Epäkohdat

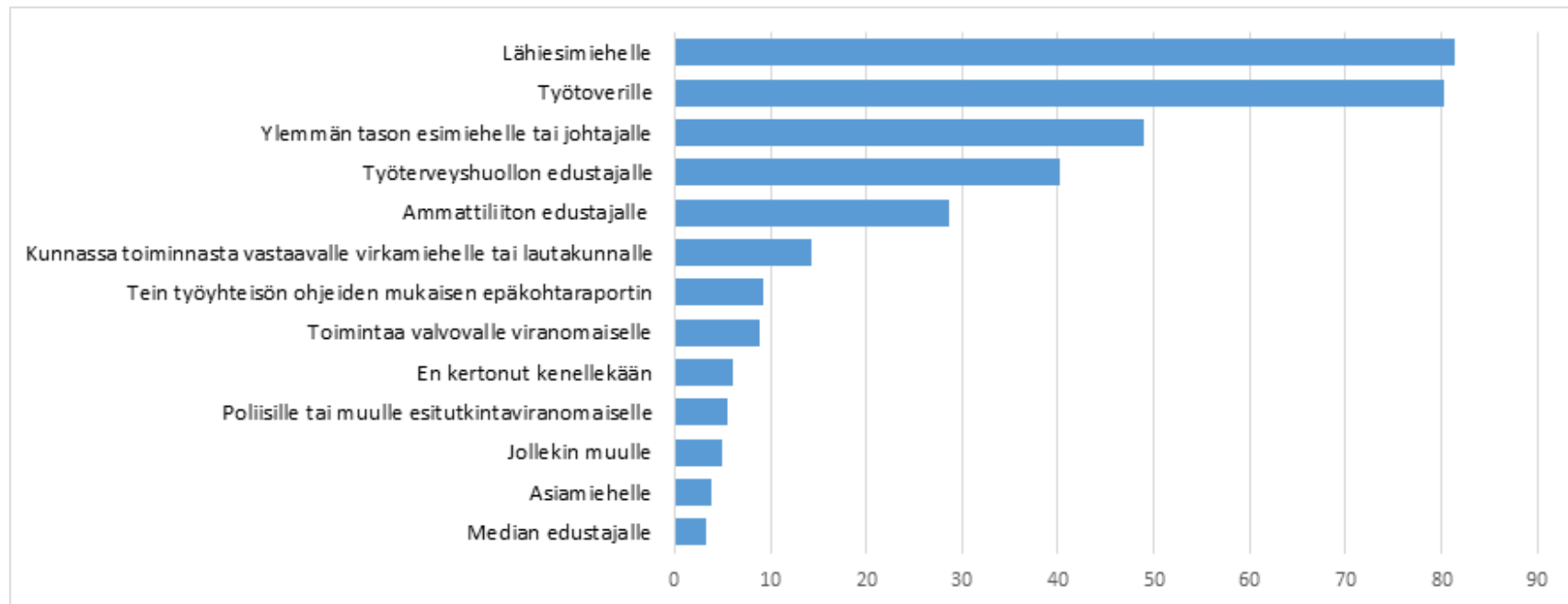
- Enemmistö vastaajista (88 %) oli havainnut epäkohdan vuoden sisällä.
- Valtaosa vastaajista (66 %) kuvaili havainneensa epäkohtia säännöllisesti.
- Suurin osa epäkohdista liittyi vajavaisiin henkilöstöresursseihin tai henkilöstövaihtuvuuteen sekä työn kuormittavuuteen.
- Palveluiden käyttäjiin liittyvistä epäkohdista korostui asiakkaiden palvelun laatuun liittyvän palautteen keräämättömyys tai niiden käsittelemättömyys.
- Toimintaympäristöön liittyvistä epäkohdista korostui se, ettei työntekijöitä kuulla työpaikan päätöksentekoprosesseissa, jotka liittyvät työntekijöihin tai asiakkaisiin.
- 53 % vastaajista oli havainnut asiakkaiden kohtelun olevan ristiriidassa lain ja säästösten kanssa, usein tai joskus.
- Epäkohtien vakavuudesta kertoo se, että 52 % vastaajista on pohtinut alan vaihtoa työhön liittyvien epäkohtien vuoksi.

EPÄKOHTIEN RAPORTOINTI

”Esille tuomani epäkohdat käännetään minun ongelmakseni: henkilökohtaiseksi heikkoudekseni, jaksamattomuudekseni, herkkyydekseni, nuoruuden idealismiksi tai jopa vedotaan mielenterveyteeni. ... usein vedotaan ammattilaisten osaamattomuuteen, eikä koskaan päästä tarttumaan esimerkiksi todellisiin organisatorisiin epäkohtiin, jotka kuitenkin saattavat monissa tapauksissa vaikuttaa taustalla.”

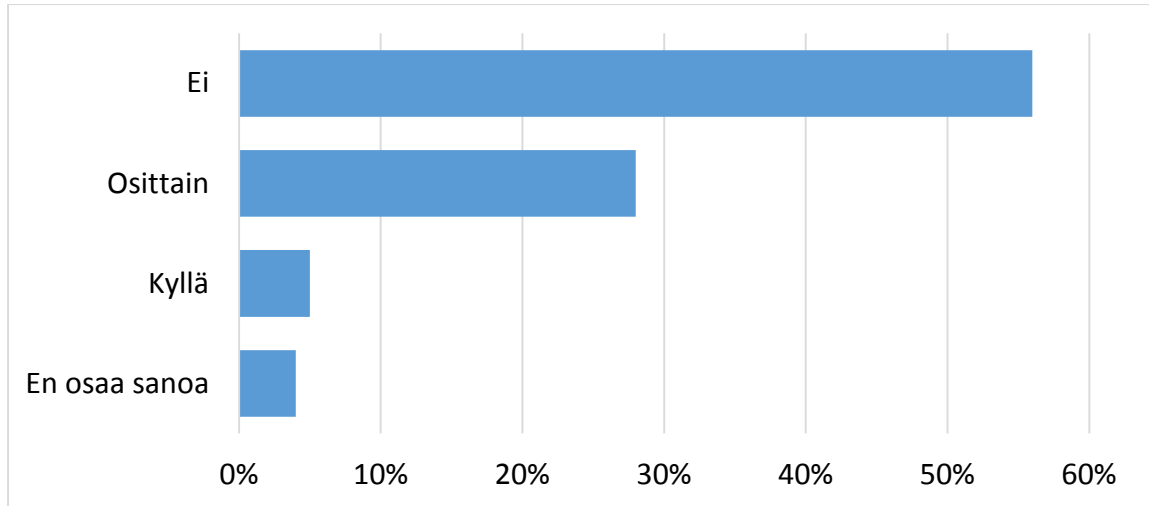
Epäkohdan havainnointi ei itsestään johda epäkohdan poistumiseen tai muuttumiseen. Toisinaan epäkohdan muuttamiseksi riittää keskustelu ja tarvittavista muutoksista sopiminen työyhteisön sisällä. Mikäli epäkohta on sellainen, etteivät työntekijät yksin tai keskenään pysty sitä ratkaisemaan, epäkohdasta yleensä raportoidaan sellaiselle taholle, jolla on toimivaltaa tehdä epäkohdalle jotain.

Lähes kaikki vastaajat (94 %) olivat raportoineet epäkohdasta jollekin taholle. Enemmistö oli raportoinut epäkohdasta lähiesimiehelle (79 %) tai työtoverilleen (78 %). Näiden lisäksi yleisiä raportointitahoja olivat ylemmän tason esimiehet tai johtajat (48 %) sekä työterveydenhuolto (39 %).



Kuvio 5: Kenelle vastaajat raportoivat epäkohdista, %.

Vastaajat olivat raportoineet epäkohdista 1-9 eri taholle. Yleisimmin on raportoitu kolmelle eri taholle. Tämä voi kertoa siitä, että työntekijät ovat havainneet epäkohtia monta kertaa tai samasta epäkohdasta on raportoitu monelle eri taholle. Kyselytulosten perusteella yksi merkittävimmistä epäkohtien käsittelyn ongelmista on epäkohdan muuttaminen tai poistaminen. Valtaosa vastaajista (56 %) ilmoitti, ettei epäkohta poistunut siitä raportoinnin jälkeen. Vastaajista 28 % kuvaili, että epäkohta poistui osittain siitä raportoinnin jälkeen.



Kuvio: 6 Vastaukset kysymykseen, poistuiiko epäkohta siitä raportoinnin jälkeen.

Vastaajien kuvauksia epäkohtien käsittelystä:

”Työntekijä kavaltaa toimipisteestä ja asiakkailta rahaa.

Kerrottu lähiesimiehelle, mutta hän sanoi ettei voi puuttua, koska voi joutua oikeuteen. Sanoi, että minun pitää puuttua ja sanoa työkaverilleni, että touhun on loputtava.”

”Osassa tapauksissa olen kannellut asiamiehelle, osasta taas ylemmälle johdolle. Joka kerta taistelun jälkeen yksittäiseen asiaan on puututtu mutta ei varsinaiseen systemaattiseen ongelmaan.”

”Erään asiakkaan sisko otti yhteyttä mediaan => asia (epäkohta) tuli julkisuuteen ja sitä kautta tietoon perusturvalautakunnalle... asiaa ei sen kummemmin käsitelty. Sain sen käsityksen, että perusturvaa ei haitannut niinkään se, miten on toimittu, vaan se, että se tuli julkisuuteen.”

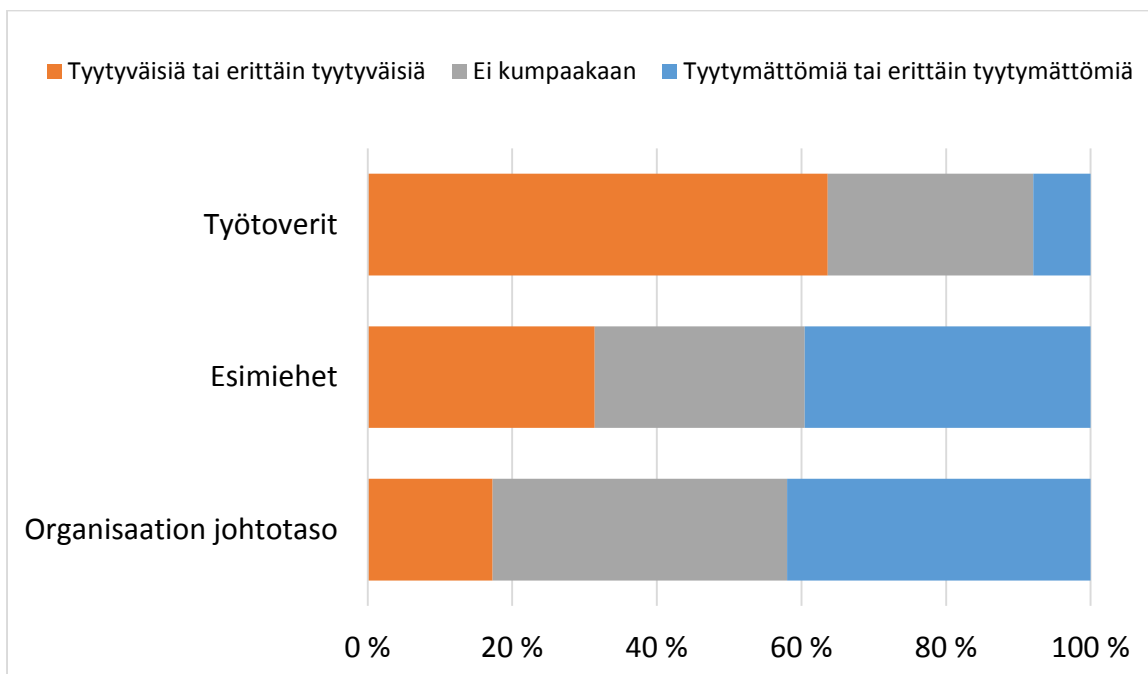
TIIVISTELMÄ — Epäkohtien raportointi

- Lähes kaikki vastaajat (94 %) olivat joskus raportoineet havaitsemastaan epäkohdista jollekin.
- Työyhteisön sisällä raportoitiin useimmiten kollegoille ja lähiesimiehelle sekä ylemmän tason esimiehelle. Työyhteisön ulkopuolisista tahoista raportoitiin eniten työterveyshuollon tai ammattiliiton edustajille.
- Valtasosa vastaajista (56 %) ilmoitti, ettei epäkohta poistunut siitä raportoinnin jälkeen, eli raportointi ei johtanut muutoksiin.

EPÄKOHTIEN RAPORTOIJAN SUHTAUTUMINEN

Työtovereiden, esimiehen ja organisaation johtotason suhtautuminen epäkohdasta raportointiin vaikuttaa yksittäisen raportoijan kokemukseen epäkohdan raportoinnista sekä koko työyhteisön epäkohtien raportointi- ja käsittelymahdollisuuksiin. Kyselyssä selvitettiin monella tavalla ympäristön suhtautumista epäkohtien raportoijaan.

Kuvioon 7 on koottu työtovereiden, esimiesten ja organisaation johdon suhtautumista epäkohdan raportointiin. Valtaosa vastaajista (57 %) ilmoitti työtovereiden olleen erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä siihen, että hän raportoi epäkohdasta.



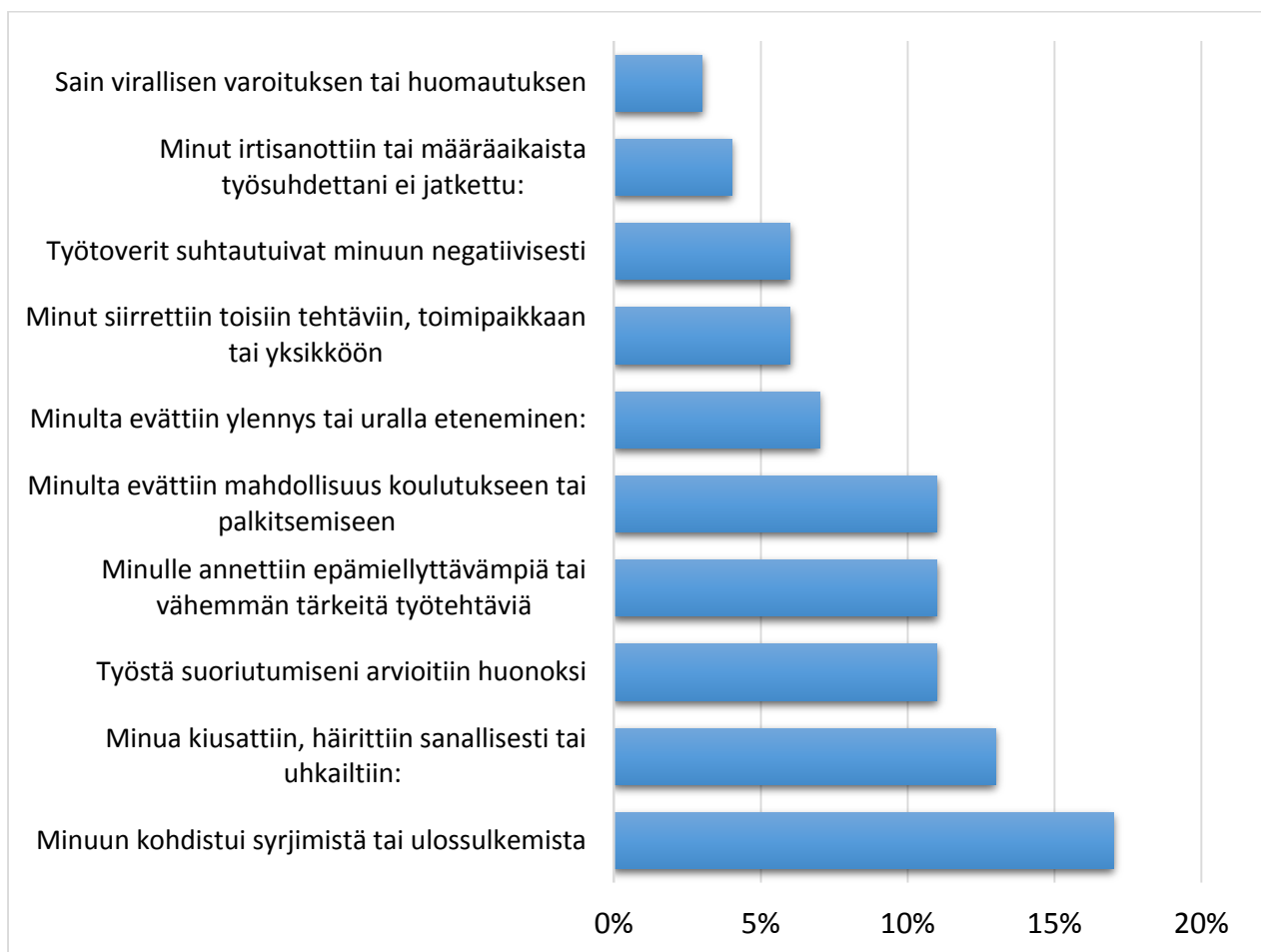
Kuvio 7: Työympäristön suhtautuminen epäkohdasta raportointiin.

Vastausten hajonta lisääntyi, kun vastaajat arvioivat esimiehensä suhtautumista epäkohdasta raportointiin. Esimiehistä 26 % oli erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä vastaajan epäkohtaraportointiin. Hieman suurempi

osuus esimiehistä (34 %) oli tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä vastaajan epäkohtaraportointiin. Vastajat arvioivat myös organisaation johtotason tyytyväisyyttä epäkohdan raportointiin. 33 % vastaajista ilmoitti, ettei organisaation johto ollut tyytyväinen, eikä tyytymätön epäkohdasta raportointiin. Vastauksista voi tulkita, että organisaation johtotaso ei juuri reagoi kun työntekijät raportoivat epäkohdista tai ainakaan työntekijät eivät saa tietää heidän reagoinnistaan. Johtajista 14 % oli ollut erittäin tyytyväinen tai tyytyväinen epäkohtaraportointiin ja tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä oli 34 % johtajista.

Myös muissa maissa tehdyn tutkimuksen perusteella epäkohtien raportointiin liittyy kaikilla aloilla riskejä (esim. Skivenes & Trygstad 2010). Nämä riskit kohdistuvat erityisesti epäkohdan raportoijaan, johon kohdistuu raportoinnin vuoksi negatiivisia seurauksia. Sosiaalihuoltolainsäädännön mukaan epäkohdan raportoijaan ei saa kohdistaa kielteisiä vastatoimia epäkohtailmoituksen seurauksena (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 48 §). Selvitimme, missä määrin epäkohtien raportoijat kokevat negatiivisia seurauksia raportoinnin vuoksi. Valtaosa tutkimukseen vastaajista (52 %) ei ole kokenut esimieheltä tai johtotasolta rangaistuksia tai uhkailua, jotka johtuisivat epäkohdan raportoinnista. 24 % vastaajista oli kokenut rankaisemista tai uhkailua viimeisen vuoden aikana ja 13 % yli vuotta aikaisemmin.

Enemmistö vastaajien saamista erilaista rangaistuksista oli häirintää, syrjintää ja kiusaamista (kuvio 8). Vain harvoin työntekijöihin kohdistui virallisia rangaistuksia, kuten varoituksia, huomautuksia tai työsuhteen päättämistä. Rangaistuksen toteuttajana voi olla yksittäinen esimies tai koko työyhteisö.



Kuvio 8: Epäkohdan raportoinnista annetut rangaistukset.

Epäkohdan raportoinnista annettavat rangaistukset ovat alistavaa vallankäyttöä. Siinä työntekijää rangaistaan kun hän toteuttaa lakisääteistä oikeuttaan ja velvollisuuttaan raportoida epäkohdasta. Enemmistö (82 %) epäkohdan raportoinnista rangaistuksia kokeneista ei vastannut millään tavalla saamiinsa rangaistuksiin. Mikäli he kantelivat saamistaan rangaistuksista, niin useimmiten kanneltiin työsuojeluviranomaisille, ammatiliittoon, ylemmän tason esimiehelle ja työterveyshoitoon.

Koska rangaistukset olivat luonteeltaan sosiaalisia ja epävirallisia, niitä on vaikea todistaa ja kannella kenellekään (ks. myös Tiitinen & Kauppi 2014). Työntekijät säikähtävät saamiaan rangaistuksia tai kokevat ettei rangaistuksesta valittaminen hyödytä mitään. Voi myös olla, ettei työntekijöillä ole ketään luotettavaa ja riittävän vaikutusvaltaista tahoa, jolle he voisivat ilmoittaa kokemistaan epäoikeudenmukaisista rangaistuksista. Toisinaan itse epäkohdan raportointi voi olla raskas prosessi ja siitä rangaistuksen saaminen lisää sen kuormittavuutta entisestään. Harvalla työntekijällä on muun työn ohessa voimavaroja perätä omia oikeuksiaan.

TIIVISTELMÄ — Epäkohtien raportoijan suhtautuminen

- Esimiehet ja organisaation johto suhtautuvat negatiivisemmin epäkohdan raportointiin kuin työtoverit.
- 52 % tutkimukseen vastaajista ei ole kokenut esimieheltä tai johtotasolta rangaistuksia tai uhkailua, jotka johtuisivat epäkohdan raportoinnista.
- 24 % vastaajista oli kokenut epäkohdan raportoinnista johtuvaa rankaisemista tai sillä uhkailua viimeisen vuoden aikana.
- Enemmistö rangaistuksista oli luonteeltaan epävirallisia ja sosiaalisia. Harvemmin virallisia rangaistuksia, kuten varoituksia ja huomautuksia tai työsuhteen menettämistä.
- Rangaistuksia kokeneista työntekijöistä enemmistö (82 %) ei ilmoittanut kokemuksestaan kenellekään. Epävirallisia rangaistuksia on vaikea todistaa.
- Työyhteisössä yhdenkin henkilön rankaiseminen epäkohtaraportoinnin vuoksi vaikuttaa laajasti koko työyhteisön halukkuuteen raportoida epäkohdista.

EPÄKOHDAN RAPORTOIMATTA JÄTTÄMISEN SYYT

”Ei ole ketään, jolle asiasta voisi raportoida. Toiminnanjohtaja käyttäytyy epäasiallisesti työntekijöitä kohtaan. Huutaa ja kiroilee, kaikki pelkäävät häntä. On ollut ulossavustamisia jatkuvasti jos ei häntä miellytä. Valheellista ja epärehellistä, epätasa-arvoista toimintaa, johon kukaan ei voi puuttua.”

Tutkimuksen vastaajat olivat työuransa aikana havainnoineet useita epäkohtia. Jokainen epäkohdan havainnointi ei johda siitä raportointiin. 87 % vastaajista oli joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastaan työyhteisön epäkohdasta. Kuvioon 8 keräsimme syitä epäkohtien raportoimattomuuteen. Epäkohtien raportoimattomuuteen voivat vaikuttaa useat päällekkäiset syyt. Enemmistö vastaajista oli jättänyt raportoimatta epäkohdasta, koska pelkäsi siitä seuraavan itselle negatiivisia seurauksia. Eniten pelättiin raportoinnin vaikuttavan esimiesten tai kollegoiden suhtautumiseen (40 %) sekä hankalan työntekijän mainetta (36 %), uralla etenevän hankaloitumista (23 %) ja vaikutuksia työsuhteen jatkumiselle (28 %).

Epäkohdat eivät aina ole yksiselitteisiä ja helposti tunnistettavia asioita. Epäkohtien tunnistaminen voi edellyttää pohtimista ja keskustelua työtovereiden tai esimiesten kanssa. 13 % vastaajista ilmoitti jättäneensä joskus raportoimatta epäkohdasta, koska ei ollut varma onko kyseessä epäkohta. 16 % vastaajista oli joskus jättänyt raportoimatta, koska heiltä puuttui todisteita epäkohdan olemassaolosta. Epäkohdan raportoimattomuuteen liittyy myös epävarmuutta omasta vastuusta, sekä siitä kenelle epäkohdasta raportoidaan.



Kuvio 8: Syyt, miksi on jättänyt raportoimatta epäkohdasta (%)

Epäkohdasta raportoimattomuuden syyt ovat paljolti pelkoja raportoinnin negatiivisista seurauksista. Vaikka pelot ovat merkittävä epäkohdista vaientava tekijä, sillä on merkitystä toteutuvatko pelot työyhteisössä. Kyselyn perusteella voi todeta, että heillä, jotka pelkäävät epäkohdasta raportoinnin aiheuttavan esimiesten ja kollegoiden negatiivista suhtautumista, on myös enemmän kokemusta epäkohdan raportoimisesta johtuvaa syrjimistä ja ulossulkemista työyhteisöstä. Noin 10 % vastaajista, jotka ovat joskus jättäneet raportoimatta epäkohdasta pelätessään sillä olevan vaikutusta työsuhteen jatkumiselle, on kokenut irtisanomisia tai määräaikaisen työsuhteen päättymistä raportoinnin vuoksi.

TIIVISTELMÄ — Epäkohdan raportoimattomuuden syyt

- Huomattava osa vastaajista (87 %) oli joskus jättänyt raportoimatta havaitsemaansa työyhteisön epäkohdasta.
- Raportoimatta jättämisen syyt johtuivat pääasiassa raportoimisen negatiivisten seurausten peloista.
- Eniten pelättiin raportoinnin vaikuttavan esimiesten tai kollegoiden suhtautumiseen (40 %) sekä hankalan työntekijän mainetta (36 %), uralla etenemisen hankaloitumista (23 %) ja vaikutuksia työsuhteen jatkumiselle (28 %).
- Epäkohdan raportoimattomuuteen liittyy myös epävarmuutta omasta vastuusta, sekä siitä kenelle epäkohdasta raportoidaan.

EPÄKOHTIEN RAPORTOINNIN HAASTEET

”Asioista ilmoittamisesta ei näy olevan mitään hyötyä,
kun asioihin ei tule muutoksia ja toimintatavat pysyvät samoina.
Silloin aktiivisuus ja yritys vaikuttaa asioihin vähenee.”

Vastaajilta tiedusteltiin, mitkä tekijät ovat hankaloittaneet ja edistäneet epäkohtien käsittelyä työyhteisöissä. Haasteissa korostuu työyhteisön jäsenten kompetenssi epäkohtien käsittelyn suhteen. Kompetenssin puute paikantuu vastaajien mukaan erityisesti esimiehiin ja johtajiin. Työntekijät kokevat autoritaarisen johtamistyylin estävän epäkohtien raportointia. 67 % vastaajista oli sitä mieltä, että voimakkaat organisaatiohierarkiat hankaloittavat epäkohtien käsittelyä.

Yksi merkittävimmistä haasteista on se, ettei työyhteisössä ole varattu resursseja, kuten käytännön mahdollisuuksia ja aikaa epäkohtien analysointiin sekä ratkomiseen. Resurssien varaaminen epäkohtien ratkaisemiseen olisi tärkeää, sillä pitkittyessään epäkohdat voivat kärjistyä, aiheuttaa ristiriitoja henkilöstön kesken ja muuttua yhä tiiviimmäksi osaksi toimintakulttuuria, jolloin niiden muuttaminen on entistä vaikeampaa.

”Lähiesimies ei kuuntele, ei mielellään keskustele epäkohdista,
eikä vie työntekijöiden nostamia epäkohtia eteenpäin.
Esimiehen ja alaisten välillä vallitseva kuilu, psyykinen välimatka.
Ylhäältäpäin johtaminen.”

Työyhteisö on merkittävässä asemassa epäkohtien raportoinnissa ja sen ratkaisemisessa. Vastaajat paikantavat myös koko työyhteisöllä olevan kompetenssin puutetta epäkohtien käsittelyssä ja ratkaisemisessa. Kommunikaatiokulttuuri muodostuu kaikkien työyhteisön jäsenten toiminnasta. Vastaajat kuvailivat, ongelmaksi jos työyhteisössä ei ole uskallusta tai tapana puhua asioista suoraan ja rehellisesti. Vaikeista epäkohdista keskusteleminen ei välttämättä ole helppo tehtävä, jota vältellään henkilöiden suuttumuksen pelossa. Työyhteisössä ei pidetä epäkohtien ratkaisemista tärkeänä tai epäkohdat ovat niin syvällä toimintakulttuurissa, että niiden muuttaminen tuntuu toivottomalta. Useat vastaajat pohtivat, että epäkohtien raportointi on liian kuormittavaa suhteessa raportoinnin lopputulokseen, kun mikään ei kuitenkaan muutu.

”Se, ettei asioita haluta selvittää, eikä toimia työYHTEISÖNÄ.”

Epäkohtia kyllä jaksetaan päivitellä, mutta niille ei olla valmiita tekemään mitään edes silloin, kun sille tarjoutuisi tilaisuus.”

Asenteet epäkohtien raportointia ja niiden ratkaisua kohtaan ovat merkittävä haittaava tekijä, kuten myös tavanomainen muutosvastarinta. Avovastauksista käy ilmi sama asia, jonka kyselyn määrälliset vastaukset jo vahvistivat: työyhteisöissä ei ole rakenteita ja toimintamalleja epäkohtien raportointiin tai ne eivät toimi. Tällöin epäkohdan raportoijat joutuvat itse luomaan rakenteet epäkohdan raportointiin. Rakenteissa ongelma kohdistui erityisesti vastuualueisiin ja niiden määrittelemättömyyteen. Organisaatioissa ei ole määritelty, kenen vastuulla on ohjata epäkohdan raportointi-, käsittely- ja muutosprosessia. Tästä seuraa se, ettei kukaan ota vastuuta ja epäkohdat jatkavat olemassaoloaan.

Niissä tapauksissa, kun vakava epäkohta jatkuu sen raportoinnista huolimatta vastaajat raportoivat asiasta työyhteisön ulkopuolisille tahoille. Osa vastaajista totesi sosiaalihuoltoa valvovilla viranomaisilla ja muilla epäkohtien ratkaisemisessa auttavilla tahoilla olevan riittämättömät keinot epäkohtien ratkaisemiseen.

EPÄKOHTIEN RAPORTOINTIA EDISTÄVÄT TEKIJÄT

”Avoin ilmapiiri, jossa asioista puhutaan. Eikä pelkästään valiteta ongelmista, vaan myös mietitään ja etsitään aktiivisesti parempia vaihtoehtoja.”

Vastaajista 88 % koki, että ammattietiikka ohjaa voimakkaasti puuttumaan työn epäkohtiin. Myös lainsäädäntö ja vastaajien koulutus vaikuttavat epäkohtien käsittelyyn. 66 % oli osittain tai täysin samaa mieltä, että lainsäädäntö ohjaa työntekijää puuttumaan riittävästi epäkohtiin. 65 % oli sitä mieltä, että koulutus on antanut riittävät tiedot ja taidot epäkohtien käsittelyyn. Työntekijöiden keskinäinen luottamus on olennainen osa onnistunutta epäkohtien käsittelyä. 74 % vastaajista oli sitä mieltä, että työntekijöiden keskinäinen luottamus edistää epäkohtien käsittelyä.

Vastaajat kuvailivat avovastauksissa epäkohtien raportointia edistäviä tekijöitä. Vastauksissa korostuu avoin keskusteluilmapiiri sekä esimiehen ja kollegoiden tuki. Avoin keskusteluilmapiiri luo rohkeutta ottaa esille vaikeitakin keskustelunaiheita, joita epäkohdat usein ovat. Asennetekijöistä mainittiin erityisesti työyhteisön kehitysmuotoisuus ja positiivinen suhtautuminen epäkohtien käsittelyyn. Vastaajien mukaan on erityisen tärkeää, että raportointiprosessi sekä siihen liittyvät roolit ja velvollisuudet ovat kaikkien tiedossa sekä ne on mainittu omavalvontasuunnitelmassa sekä työsuhteissa. Useissa vastauksissa korostettiin konkreettisia mahdollisuuksia keskustella epäkohdista viikkopalaverissa, tiedonsiirtopalaverissa ja työnohjauksessa.

”Alusta asti ja tietoisesti ylläpidetty avoimuus sekä se, että esimiehet ovat sanoittaneet ääneen sen, että haluavat kuulla mahdollisista epäkohdista.

He ovat ajoittain myös kyselleet epäkohtien olemassaolosta aktiivisesti.”

Esimieheltä odotetaan proaktiivista roolia suhteessa epäkohtien raportointiin. Edistäväksi tekijäksi mainittiin se, ettei esimies vain odota työntekijöiden tuovan hänelle tiedoksi epäkohtia, vaan aktivoi keskustelua toiminnan laadusta ja sen kehittämisen tarpeista.

TIIVISTELMÄ

Merkittävimmät epäkohtien raportoinnin haasteet:

- Raportointiprosessien puuttuminen tai niiden toimimattomuus sekä työntekijöiden luottamuspuu niiden toimivuuteen.
- Erityisesti esimiesten, mutta myös koko työyhteisön, kompetenssin puute epäkohtien havainnoinnissa, analysoinnissa, raportoinnissa ja käsittelyssä.
- Ei järjestetä tilaisuuksia, joissa voisi keskustella epäkohdista.
- Työyhteisössä negatiivinen suhtautuminen epäkohdan käsittelyä ja raportointia kohtaan.
- Vaientaminen, eli epäkohdista keskustelemisen ja raportoinnin tekeminen mahdottomaksi pelottelemalla rangaistuksilla, suhtautumalla negatiivisesti sekä rankaisemalla epäkohtien ilmoittajia.

Merkittävimmät epäkohtien raportointia edistävät tekijät:

- Avoin ja rehellinen keskusteluympäristö. Työyhteisön kehitysmuutos.
- Käytännön tilaisuuksia epäkohdista puhumiseen ja työnohjaus.
- Selkeät raportoinnin toimintaohjeet, lomakkeet, prosessit ja vastuualueet.
- Esimiesten proaktiivinen toiminta suhteessa epäkohtiin ja palvelun laadun kehittämiseen.

YHTEENVETO JA POHDINTA

Epäkohtien käsitteellistäminen, havainnointi, analysointi, raportointi ja käsitteleminen ovat uutta aluetta suomalaisessa sosiaalihuollossa sekä tutkimuksessa. On merkityksellistä käydä tieteellistä ja yhteiskunnallista keskustelua epäkohdista sekä niiden raportoinnista, jotta tietämys niistä lisääntyisi.

Kyselymme tuloksista piiryy kuva siitä, että mahdollisuudet käsitellä sosiaalialan epäkohtia ovat polarisoituneet ja näin ollen myös sosiaalipalveluiden laatu on vaihtelevaa. Epäkohtien havainnoinnin, raportoinnin ja käsittelyn mahdollisuudet vaihtelevat työyksiköittäin. Toisissa työyhteisöissä on hyvät edellytykset keskustella epäkohdista, raportoida ja poistaa niitä. Toisaalla taas työyhteisön keskustelukulttuuri ehkäisee alustavankin keskustelun epäkohdista, työntekijät eivät tiedä kenelle ja miten epäkohdista raportoidaan, raportoijaan kohdistuu koston toimia, eivätkä epäkohdat muutu raportoinnista huolimatta. On oletettavaa, että raportointimahdollisuudet parantuvat kun tietoisuus epäkohtien ilmoitusvelvollisuudesta laajenee ja yhä useampaan organisaatioon tehdään rakenteet epäkohtien raportoinnille ja käsittelylle.

Epäkohtakyselyn tulosten huolestuttavimmat piirteet liittyvät organisaatioiden vaikeisiin käytäntöihin, kuten epäkohtaraportoinnista kustamiseen sekä kieltoihin keskustella epäkohdista. Epäkohtien luonteeseen kuuluu salailemista, mutta erityisen huolestuttavaa on, mikäli epäkohdista ei saa kertoa organisaation johdolle tai paikkakunnan poliittisille päättäjille. Johtajilla ja päättäjillä kun olisi parhaat edellytykset toimia erityisesti rakenteisiin ja resursseihin liittyvien epäkohtien poistamiseksi.

Läpi tulosten toistuvat samat epäkohtien taustalla vaikuttavat teemat: taloustilanne, työn resurssointi ja liian suuri työtaakka. Ei ole lainkaan yllättävää, että taloudellisen kiristymisen aikakaudella sosiaalialan työntekijät havaitsivat paljon resursseihin ja niiden jakamiseen liittyviä epäkohtia. Valtaosa vastaajista kertoo, ettei epäkohtaraportointi ole johtanut muutoksiin. Tämä on vakava puute raportointiprosessissa. Tulos voi kertoa siitä, ettei organisaatioissa ole sitouduttu ottamaan vastuuta epäkohtien ratkaisemisesta. Osaltaan asia voi selittyä sillä, että ongelmien ja ratkaisujen avaimet ovat taloudellisia, eikä niitä haluta tai kyetä ratkaisemaan. Epäkohtiin liittyviä vastuita väistellään organisaation jokaisella tasolla. Tämä aiheuttaa myös pohdintaa siitä, missä määrin resurssit ovat todellinen syy epäkohtien poistamattomuuden taustalla ja kuinka usein vaikeaa epäkohtien raportointi- sekä käsittelyprosessia vältellään muista syistä johtuen. Paljon on epäkohtia, jotka eivät ole ratkaistavissa rahalla. Asiakkaiden eettinen ja asianmukainen kohtelu ei maksa mitään. Sosiaalihuollossa, erityisesti sosiaalityössä on runsaasti kehittämistä asiakaspalautteiden keräämisessä ja asiakkaiden kuuntelemisessa. Mikäli asiakkaiden tarpeet ja organisaatioiden palvelutarjonta ei kohtaa, on syytä miettiä voiko toiminta olla sosiaalitaloudellisesti tuloksellista.

Kyselyn tulosten perusteella voi väittää, ettei sosiaalihuoltolain omavalvontasuunnitelma sekä työntekijöiden ilmoitusvelvollisuus vielä toteudu lain tarkoittamalla tavalla. Vain harva vastaaja tiesi työyksikkönsä omavalvontasuunnitelmasta tai suunnitelmaa ei ollut vielä tehty. On hyvin epätodennäköistä, että epäkohtien ratkaiseminen onnistuu, mikäli työyhteisössä ei ole olemassa toimintaohjetta, joka opastaisi työyhteisöä epäkohtien raportointiin sekä ongelmien käsittelyyn. Eri toimijat eivät tunnista omaa rooliaan ja vastuutaan epäkohtien käsittelyssä, eikä

epäkohtien käsittelyyn varata konkreettisia mahdollisuuksia. Moni jättää raportoimatta epäkohdasta, koska ei tiedä kenelle raportointi tulisi tehdä.

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston, eli Valviran toteuttama vanhusten kaltoinkohteluun liittyvä kysely (Tallavaara & Uusitalo 2016) antaa samansuuntaisia tuloksia. Valviran kyselyn mukaan 93 % vanhustenhuollon työntekijöistä oli havainnut vanhusten kaltoinkohtelua, josta enemmistö on työntekijöiden toteuttamaa. Epäkohtia havaitaan paljon, vaikka yli 90 % Valviran kyselyn vastaajista oli sitä mieltä, että asukkaiden turvallisuudesta ja jokapäiväisistä tarpeista huolehditaan hyvin. Myös kaltoinkohtelun syyt olivat samansuuntaiset meidän kyselymme tulosten kanssa. Kaltoinkohtelun riski ja resurssien puute liittyivät toisiinsa sekä epäkohtien ilmoitusvelvollisuuden toteutumisessa oli merkittäviä puutteita.

On oletettavaa, että enemmistö sosiaalialan toiminnasta on epäkohdista vapaata ja laadukasta toimintaa sekä suurin osa epäkohdista käsitellään asiallisesti organisaatioiden sisällä. Tästä huolimatta meidän kyselytuloksemme sekä Valviran kyselyn tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että epäkohdat ovat osa sosiaalihuoltoa, niiden raportointiin liittyy paljon haasteita ja epäkohtien taustalla vaikuttavat erityisesti resurssit.

Tulosten perusteella voi tarkastella sosiaalialan työntekijöiden sananvapauden toteutumista. Suomen Perustuslain (731/1999) 12 §:n mukaan sananvapaus sisältää oikeuden levittää ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Tarkastelemme sananvapautta yksilön subjektiivisena kokemuksena, joka työhön liittyen mahdollistuu tai rajoittuu työyhteisössä. Sananvapauden kokemuksella on vaikutuksia henkilön ajatteluun ja toimintaan: mistä asioista työyhteisössä uskaltaa puhua ja mistä pitää vaieta. Myös kollegoiden sananvapauden kokemukset vaikuttavat työyhteisön yleiseen uskallukseen puhua havaitsemistaan työn epäkohdista. Työntekijöiden kokemuksissa on merkitystä sillä, kuka, millä tavalla ja tyylillä henkilön sananvapauteen on pyritty vaikuttamaan. (Ks. myös Tiitinen & Kauppi 2014).

Sananvapaus ja lakisääteinen velvoite ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista tukevat epäkohtien ilmituloa, mutta ne voivat toimintakäytäntöjen tasolla olla myös ristiriidassa keskenään. Kyselyn tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että työhön liittyvää sananvapautta rajoitetaan monella eri tavalla. Tämä on huolestuttavaa, koska sosiaalihuollon epäkohdista keskusteleminen liittyy voimakasta julkista intressiä ja palveluiden käyttäjät ovat henkilöitä, jotka eivät itse useinkaan kykene ajamaan omia oikeuksiaan. Herää kysymys, millä tavalla sosiaalialan työntekijät voivat suojella yhteiskunnan kaikkein heikoimmassa asemassa olevia ihmisiä. Tulosten mukaan kaikki työntekijät eivät saa puhua edes työyhteisön sisällä näiden ihmisten epäoikeudenmukaisesta kohtelusta.

Sosiaalihuolto on haastava yhteiskunnallisen toiminnan alue, johon sisältyy paljon erilaisia toimijoita, intressejä, lainsäädäntöä ja toimintakulttuureja. Monisärmäisyytensä vuoksi sosiaalialalla on epäkohtia ja tulee aina olemaan niitä. Epäkohtien olemassaolon tunnustaminen ei tarkoita sitä, etteikö niitä tulisi kyseenalaistaa ja poistaa. Jokainen sosiaalialan työntekijä ja työyhteisö voi kehittyä tunnistamaan, analysoimaan, raportoimaan ja poistamaan epäkohtia. Epäkohtien käsittelyprosessin edistyminen johtaa todennäköisesti laadukkaampaan sosiaalipalveluun ja hyvinvoivempiin työyhteisöihin, joissa on lupa puhua työn vaikeista asioista ja katsoa peiliin — mitä me voimme tehdä vielä paremmin.

LÄHTEET

Hedin, Ulla-Carin & Månsson, Sven-Axel 2012: Whistleblowing processes in Swedish public organisations — complaints and consequences. *European Journal of Social Work*. 15:2, 151-167.

Kaptein, Muel 2010: From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture on organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics* 98: 3, 513–530.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015

Mänttari-van der Kuip, Maija 2015: Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity. *Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta*.

Salminen, Ari & Heiskanen, Lauri 2013: Whistleblowing. Piliin puhaltaminen ja organisaatioiden kehittäminen: Katsaus tutkimuskirjallisuuteen. *Vaasan yliopiston julkaisuja, selvityksiä ja raportteja* 192. Vaasa.

Skivenes, Marit & Trygstad, Sissel C 2010: When whistle-blowing works: The Norwegian case. *Human relations*. 63:7, 1071–1097

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014

Suomen Perustuslaki (731/1999)

Talentia 2013: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö, ammattieettinen lautakunta: Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki. http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2013_net.pdf

Tallavaara, Marja-Sisko & Uusitalo, Elina 2016: vanhusten kaltoinkohtelukyselyn tulokset. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto, Valvira. <http://www.slideshare.net/Valvira-Viestii>

Tiitinen, Laura & Kauppi, Arto 2014: Viisi vaihtamisen tapaa - Sosiaalialan työntekijöiden julkiseen viestintään kohdistuvat sananvapauden rajoittamisen ja vaihtamisen käytännöt. *Oikeus*, 43/2. Oikeuspoliittinen yhdistys Demla ry ja Oikeus- ja yhteiskuntatieteellinen yhdistys ry. 125–146.

MSPB — United States Merit Systems Protection Board 2011: Blowing The Whistle: Barriers to Federal Employees Making Disclosures. <http://www.mspb.gov/net-search/viewdocs.aspx?docnumber=662503&version=664475>

LIITTEET

Kyselyn tulokset – suorat jakaumat

Kuinka työyhteisössäsi suhtaudutaan työhön liittyvistä epäkohdista puhumiseen?:Työyhteisössäni kannustetaan puhumaan epäkohdista ja miettimään niille ratkaisuvaihtoehtoja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	samaa mieltä	23	12,3	12,4	12,4
	osittain samaa mieltä	59	31,6	31,9	44,3
	jokseenkin eri mieltä	31	16,6	16,8	61,1
	eri mieltä	71	38,0	38,4	99,5
	en osaa sanoa	1	,5	,5	100,0
	Total	185	98,9	100,0	
Missing	System	2	1,1		
Total		187	100,0		

Kuinka työyhteisössäsi suhtaudutaan työhön liittyvistä epäkohdista puhumiseen?:Työn epäkohtien käsittely ja niistä puhuminen on työyhteisössäni tavallista

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	samaa mieltä	37	19,8	19,9	19,9
	osittain samaa mieltä	59	31,6	31,7	51,6
	jokseenkin eri mieltä	39	20,9	21,0	72,6
	eri mieltä	50	26,7	26,9	99,5
	en osaa sanoa	1	,5	,5	100,0
	Total	186	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		187	100,0		

Kuinka työyhteisössäsi suhtaudutaan työhön liittyvistä epäkohdista puhumiseen?:Harkitsen kenen kanssa puhun työyhteisössäni epäkohdista

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	samaa mieltä	81	43,3	43,5	43,5
	osittain samaa mieltä	72	38,5	38,7	82,3
	jokseenkin eri mieltä	19	10,2	10,2	92,5
	eri mieltä	14	7,5	7,5	100,0
	Total	186	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		187	100,0		

Kuinka työyhteisössäsi suhtaudutaan työhön liittyvistä epäkohdista puhumiseen?:En puhu epäkohdista esimiesten tai johtajien kuullen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	samaa mieltä	18	9,6	9,7	9,7
	osittain samaa mieltä	46	24,6	24,7	34,4
	jokseenkin eri mieltä	44	23,5	23,7	58,1
	eri mieltä	77	41,2	41,4	99,5
	en osaa sanoa	1	,5	,5	100,0
	Total	186	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		187	100,0		

Kuinka työyhteisössäsi suhtaudutaan työhön liittyvistä epäkohdista puhumiseen?:Työyhteisössä on varoiteltu, ettei joistakin epäkohdista kannata puhua

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	samaa mieltä	41	21,9	22,3	22,3
	osittain samaa mieltä	51	27,3	27,7	50,0

	jokseenkin eri mieltä	30	16,0	16,3	66,3
	eri mieltä	55	29,4	29,9	96,2
	en osaa sanoa	7	3,7	3,8	100,0
	Total	184	98,4	100,0	
Missing	System	3	1,6		
Total		187	100,0		

Kuinka työyhteisössäsi suhtaudutaan työhön liittyvistä epäkohdista puhumiseen?:Työyhteisössä ei ole mahdollisuuksia tai halua puhua työn epäkohdista

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	samaa mieltä	35	18,7	18,9	18,9
	osittain samaa mieltä	62	33,2	33,5	52,4
	jokseenkin eri mieltä	42	22,5	22,7	75,1
	eri mieltä	43	23,0	23,2	98,4
	en osaa sanoa	3	1,6	1,6	100,0
	Total	185	98,9	100,0	
Missing	System	2	1,1		
Total		187	100,0		

Kuinka työyhteisössäsi suhtaudutaan työhön liittyvistä epäkohdista puhumiseen?:Työyhteisössä ei ole halukkuutta korjata epäkohtia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	samaa mieltä	35	18,7	18,9	18,9
	osittain samaa mieltä	80	42,8	43,2	62,2
	jokseenkin eri mieltä	33	17,6	17,8	80,0
	eri mieltä	34	18,2	18,4	98,4
	en osaa sanoa	3	1,6	1,6	100,0
	Total	185	98,9	100,0	
Missing	System	2	1,1		
Total		187	100,0		

Kuinka työyhteisössäsi suhtaudutaan työhön liittyvistä epäkohdista puhumiseen?:Epäkohtia salataan tai piilotellaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	samaa mieltä	51	27,3	27,6	27,6
	osittain samaa mieltä	54	28,9	29,2	56,8
	jokseenkin eri mieltä	38	20,3	20,5	77,3
	eri mieltä	37	19,8	20,0	97,3
	en osaa sanoa	5	2,7	2,7	100,0
	Total	185	98,9	100,0	
Missing	System	2	1,1		
Total		187	100,0		

Kuinka työyhteisössäsi suhtaudutaan työhön liittyvistä epäkohdista puhumiseen?:Joku työyhteisössäni on saanut rangaistuksia epäkohtiin puuttumisesta

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	samaa mieltä	36	19,3	19,7	19,7
	osittain samaa mieltä	42	22,5	23,0	42,6
	jokseenkin eri mieltä	12	6,4	6,6	49,2
	eri mieltä	60	32,1	32,8	82,0
	en osaa sanoa	33	17,6	18,0	100,0
	Total	183	97,9	100,0	
Missing	System	4	2,1		
Total		187	100,0		

Kuinka työyhteisössäsi suhtaudutaan työhön liittyvistä epäkohdista puhumiseen?:Työyhteisössäni jonkun työsuhde on päätynyt epäkohtiin puuttumisen vuoksi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	samaa mieltä	24	12,8	13,0	13,0
	osittain samaa mieltä	23	12,3	12,5	25,5
	jokseenkin eri mieltä	11	5,9	6,0	31,5
	eri mieltä	73	39,0	39,7	71,2
	en osaa sanoa	53	28,3	28,8	100,0
	Total	184	98,4	100,0	
Missing	System	3	1,6		
Total		187	100,0		

Kuinka työyhteisössäsi suhtaudutaan työhön liittyvistä epäkohdista puhumiseen?:Työyhteisössä on kielletty kertomasta epäkohdasta. Kenelle?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	samaa mieltä	20	10,7	14,1	14,1
	osittain samaa mieltä	17	9,1	12,0	26,1
	jokseenkin eri mieltä	7	3,7	4,9	31,0
	eri mieltä	54	28,9	38,0	69,0
	en osaa sanoa	44	23,5	31,0	100,0

Total		142	75,9	100,0
Missing	System	45	24,1	
Total		187	100,0	

Millä tavalla epäkohtien raportoinnista on ohjeistettu työyhteisössäsi?:Onko työyhteisössäsi keskusteltu siitä, kuinka epäkohdista raportoidaan?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	ei	108	57,8	58,1
	kyllä	58	31,0	89,2
	en osaa sanoa	20	10,7	100,0
	Total	186	99,5	100,0
Missing	System	1	,5	
Total		187	100,0	

Millä tavalla epäkohtien raportoinnista on ohjeistettu työyhteisössäsi?:Onko työyhteisössäsi sosiaalihuollon omaavaltasuunnitelma?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	ei	72	38,5	38,7
	kyllä	44	23,5	62,4
	en osaa sanoa	70	37,4	100,0
	Total	186	99,5	100,0

Millä tavalla epäkohtien raportoinnista on ohjeistettu työyhteisössäsi?:Onko työyhteisössäsi jokin muu ohjeistus tai toimintamalli, jonka mukaan epäkohdista tai riskitilanteista raportoidaan?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	ei	52	27,8	28,1
	kyllä	77	41,2	69,7
	en osaa sanoa	56	29,9	100,0
	Total	185	98,9	100,0
Missing	System	2	1,1	

Total	187	100,0	
-------	-----	-------	--

Oletko havainnut työyhteisösi liittyvää epäkohtaa?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kyllä, viimeisen 12 kk:n aikana	164	87,7	89,1	89,1
kyllä, yli 12 kk sitten	10	5,3	5,4	94,6
en	4	2,1	2,2	96,7
en ole varma	6	3,2	3,3	100,0
Total	184	98,4	100,0	
Missing System	3	1,6		
Total	187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Alimitoitetuista henkilöstöresursseista aiheutuu vahinkoa asiakkaiden oikeuksille(esim. turvallisuudelle)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid usein	75	40,1	41,2	41,2
joskus	68	36,4	37,4	78,6
harvoin	32	17,1	17,6	96,2
en koskaan	7	3,7	3,8	100,0
Total	182	97,3	100,0	
Missing System	5	2,7		
Total	187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Henkilöstövaihtuvuudesta aiheutuu vahinkoa asiakkaiden oikeuksille

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid usein	68	36,4	37,4	37,4
joskus	72	38,5	39,6	76,9
harvoin	33	17,6	18,1	95,1
en koskaan	9	4,8	4,9	100,0

Total	182	97,3	100,0
Missing System	5	2,7	
Total	187	100,0	

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Alimitoitetuista taloudellista resursseista aiheutuu vahinkoa asiakkaille

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	usein	49	26,2	27,4	27,4
	joskus	79	42,2	44,1	71,5
	harvoin	42	22,5	23,5	95,0
	en koskaan	9	4,8	5,0	100,0
	Total	179	95,7	100,0	
Missing	System	8	4,3		
Total		187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Työyhteisössä on sairauspoissaoloja, jotka johtuvat työn kuormittavuudesta

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	usein	63	33,7	34,8	34,8
	joskus	77	41,2	42,5	77,3
	harvoin	36	19,3	19,9	97,2
	en koskaan	5	2,7	2,8	100,0
	Total	181	96,8	100,0	
Missing	System	6	3,2		
Total		187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Asiakkaiden tarpeet ja organisaation palvelutarjonta eivät kohtaa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	usein	64	34,2	35,4	35,4
	joskus	78	41,7	43,1	78,5
	harvoin	34	18,2	18,8	97,2
	en koskaan	5	2,7	2,8	100,0
	Total	181	96,8	100,0	
Missing	System	6	3,2		

Total	187	100,0	
-------	-----	-------	--

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Työntekijöiden osaaminen ei vastaa työtehtäviä

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid usein	26	13,9	14,5	14,5
joskus	67	35,8	37,4	52,0
harvoin	69	36,9	38,5	90,5
en koskaan	17	9,1	9,5	100,0
Total	179	95,7	100,0	
Missing System	8	4,3		
Total	187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Asiakkaiden kohtelu on ristiriidassa työyhteisön ohjeistuksen kanssa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	usein	27	14,4	14,8	14,8
	jokkus	77	41,2	42,3	57,1
	harvoin	55	29,4	30,2	87,4
	en koskaan	23	12,3	12,6	100,0
	Total	182	97,3	100,0	
Missing	System	5	2,7		
Total		187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Asiakkaiden kohtelu on ristiriidassa lain ja säädösten kanssa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	usein	26	13,9	14,2	14,2
	jokkus	72	38,5	39,3	53,6
	harvoin	57	30,5	31,1	84,7
	en koskaan	28	15,0	15,3	100,0
	Total	183	97,9	100,0	
Missing	System	4	2,1		
Total		187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Asiakkaita kohdellaan epäkunnioittavasti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	usein	17	9,1	9,3	9,3
	jokkus	55	29,4	30,1	39,3
	harvoin	72	38,5	39,3	78,7
	en koskaan	39	20,9	21,3	100,0
	Total	183	97,9	100,0	
Missing	System	4	2,1		

Total	187	100,0	
-------	-----	-------	--

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Asiakkaiden palvelun laatuun liittyvää palautetta ei kerätä tai niitä ei käsitellä

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid usein	62	33,2	34,1	34,1
joskus	35	18,7	19,2	53,3
harvoin	52	27,8	28,6	81,9
en koskaan	33	17,6	18,1	100,0
Total	182	97,3	100,0	
Missing System	5	2,7		
Total	187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Toimimaton tiedonvälitys aiheuttaa vaaratilanteita asiakkaille tai työntekijöille

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid usein	24	12,8	13,3	13,3
joskus	75	40,1	41,4	54,7
harvoin	65	34,8	35,9	90,6
en koskaan	17	9,1	9,4	100,0
Total	181	96,8	100,0	
Missing System	6	3,2		
Total	187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Työhön liittyviä uhkaavia tai vaarallisia tapahtumia ei raportoida mihinkään

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid usein	26	13,9	14,2	14,2
joskus	46	24,6	25,1	39,3
harvoin	69	36,9	37,7	77,0
en koskaan	42	22,5	23,0	100,0
Total	183	97,9	100,0	
Missing System	4	2,1		

Total	187	100,0	
-------	-----	-------	--

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Työyhteisössä on kiusaamista

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid usein	33	17,6	18,0	18,0
joskus	54	28,9	29,5	47,5
harvoin	56	29,9	30,6	78,1
en koskaan	40	21,4	21,9	100,0
Total	183	97,9	100,0	
Missing System	4	2,1		
Total	187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Työyhteisössä on vakavia päihde- tai mielenterveysongelmia, joista aiheutuu riskejä asiakkaille

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid usein	3	1,6	1,6	1,6
joskus	17	9,1	9,3	11,0
harvoin	55	29,4	30,2	41,2
en koskaan	107	57,2	58,8	100,0
Total	182	97,3	100,0	
Missing System	5	2,7		
Total	187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Työyhteisössä käytetään rahoja tarkoituksen vastaisesti tai on rahan kavaltamista

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid usein	6	3,2	3,3	3,3
joskus	7	3,7	3,8	7,1
harvoin	34	18,2	18,6	25,7

	en koskaan	136	72,7	74,3	100,0
	Total	183	97,9	100,0	
Missing	System	4	2,1		
Total		187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Työntekijöitä ei kuulla työpaikan päätöksentekoprosesseissa, jotka liittyvät työntekijöihin tai asiakaisiin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid usein	63	33,7	35,8	35,8
joskus	57	30,5	32,4	68,2
harvoin	42	22,5	23,9	92,0
en koskaan	14	7,5	8,0	100,0
Total	176	94,1	100,0	
Missing System	11	5,9		
Total	187	100,0		

Kuinka usein olet havainnut seuraavia epäkohtia työyhteisössäsi?:Muu, mikä?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid usein	18	9,6	40,9	40,9
joskus	12	6,4	27,3	68,2
harvoin	2	1,1	4,5	72,7
en koskaan	12	6,4	27,3	100,0
Total	44	23,5	100,0	
Missing System	143	76,5		
Total	187	100,0		

Missä epäkohdat tapahtuivat?:Omassa työryhmässä

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	51	27,3	27,3	27,3
kyllä	136	72,7	72,7	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Missä epäkohdat tapahtuivat?:Oman työryhmän ulkopuolella, mutta samassa organisaatiossa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	70	37,4	37,4	37,4

	kyllä	117	62,6	62,6	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Missä epäkohdat tapahtuivat?:Saman työnantajan toisessa toimipaikassa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	145	77,5	77,5	77,5
	kyllä	42	22,5	22,5	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Missä epäkohdat tapahtuivat?:Alihankkijalla tai palvelun tuottajalla

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	174	93,0	93,0	93,0
	kyllä	13	7,0	7,0	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Missä epäkohdat tapahtuivat?:Jossain muualla. Missä?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	180	96,3	96,3	96,3
	kyllä	7	3,7	3,7	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Kuinka usein olet havainnut epäkohtia?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kerran	2	1,1	1,1	1,1
	muutaman kerran	54	28,9	29,5	30,6
	säännöllisesti	123	65,8	67,2	97,8
	en osaa sanoa/arvioida	4	2,1	2,2	100,0
	Total	183	97,9	100,0	
Missing	System	4	2,1		
Total		187	100,0		

Missä roolissa työskentelit kun havaitsit epäkohtia?:Työntekijänä

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	24	12,8	12,8	12,8
kyllä	163	87,2	87,2	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Missä roolissa työskentelit kun havaitsit epäkohtia?:Esimiehenä tai johtavassa asemassa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	162	86,6	86,6	86,6
kyllä	25	13,4	13,4	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Missä roolissa työskentelit kun havaitsit epäkohtia?:Opiskelijana

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	179	95,7	95,7	95,7
kyllä	8	4,3	4,3	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Missä roolissa työskentelit kun havaitsit epäkohtia?:Jossain muussa roolissa, missä

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	184	98,4	98,4	98,4
kyllä	3	1,6	1,6	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minkälaisissa työyhteisöissä olet havainnut epäkohtia?:Kunnan sosiaalihuollon toimipaikka

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	32	17,1	17,1	17,1
kyllä	155	82,9	82,9	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minkälaisissa työyhteisöissä olet havainnut epäkohtia?:Sairaala, kuntoutuslaitos tai terveydenhuollon toimipaikka

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	138	73,8	73,8	73,8
kyllä	49	26,2	26,2	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minkälaisissa työyhteisöissä olet havainnut epäkohtia?:Yritys

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	168	89,8	89,8	89,8
kyllä	19	10,2	10,2	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minkälaisissa työyhteisöissä olet havainnut epäkohtia?:Järjestö

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	166	88,8	88,8	88,8
kyllä	21	11,2	11,2	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minkälaisissa työyhteisöissä olet havainnut epäkohtia?:Oppilaitos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	167	89,3	89,3	89,3
kyllä	20	10,7	10,7	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minkälaisissa työyhteisöissä olet havainnut epäkohtia?:Valtion organisaatio: tarkenna, mikä yksikkö

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	179	95,7	95,7	95,7
kyllä	8	4,3	4,3	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minkälaisissa työyhteisöissä olet havainnut epäkohtia?:Seurakunta/kirkko

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	184	98,4	98,4	98,4
kyllä	3	1,6	1,6	100,0

Total	187	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Minkälaisissa työyhteisöissä olet havainnut epäkohtia?:Jokin muu, mikä?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	172	92,0	92,0	92,0
kyllä	15	8,0	8,0	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Millaisessa palvelussuhteessa olet työskennellyt havaitessasi epäkohtia?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid toistaiseksi voimassa olevassa	131	70,1	71,6	71,6
määräaikaisessa	47	25,1	25,7	97,3
jokin muu	5	2,7	2,7	100,0
Total	183	97,9	100,0	
Missing System	4	2,1		
Total	187	100,0		

**Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:En ker-
tonut kenellekään**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Per- cent
Valid ei	176	94,1	94,1	94,1
kyllä	11	5,9	5,9	100,0
Total	187	100,0	100,0	

**Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Tein
työyhteisön ohjeiden mukaisen epäkohtaraportin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Per- cent
Valid ei	170	90,9	90,9	90,9
kyllä	17	9,1	9,1	100,0
Total	187	100,0	100,0	

**Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Työto-
verille**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Per- cent
Valid ei	41	21,9	21,9	21,9
kyllä	146	78,1	78,1	100,0
Total	187	100,0	100,0	

**Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Lä-
hiesimiehelle**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Per- cent
Valid ei	39	20,9	20,9	20,9
kyllä	148	79,1	79,1	100,0
Total	187	100,0	100,0	

**Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Ylem-
män tason esimiehelle tai johtajalle**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Per- cent
--	-----------	---------	---------------	-------------------------

Valid	ei	98	52,4	52,4	52,4
	kyllä	89	47,6	47,6	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Kunnassa toiminnasta vastaavalle virkamiehelle tai lautakunnalle

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	161	86,1	86,1	86,1
	kyllä	26	13,9	13,9	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Toimintaa valvovalle viranomaiselle (kuten aluehallintoviranomaiselle tai Valviralle)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	171	91,4	91,4	91,4
	kyllä	16	8,6	8,6	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Asiamiehelle (esim. sosiaaliasiamiehelle, eduskunnan oikeusasiamiehelle)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	180	96,3	96,3	96,3
	kyllä	7	3,7	3,7	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Polisille tai muulle esitutkintaviranomaiselle

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	177	94,7	94,7	94,7
	kyllä	10	5,3	5,3	100,0

Total	187	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Ammattiliiton edustajalle (esim. työsuojeluasiamiehelle tai luottamusmiehelle)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	135	72,2	72,2	72,2
kyllä	52	27,8	27,8	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Työterveyshuollon edustajalle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	114	61,0	61,0	61,0
kyllä	73	39,0	39,0	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Median edustajalle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	181	96,8	96,8	96,8
kyllä	6	3,2	3,2	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Kansalaisjärjestölle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	187	100,0	100,0	100,0

Oletko raportoinut epäkohdasta kenellekään seuraavista tahoista?:Jollekin muulle. Kenelle?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	ei	178	95,2	95,2	95,2
	kyllä	9	4,8	4,8	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Poistuiko epäkohta sen jälkeen kun olit raportoinut siitä?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kyllä	9	4,8	5,2	5,2
	ei	105	56,1	60,7	65,9
	osittain	52	27,8	30,1	96,0
	en osaa sanoa	7	3,7	4,0	100,0
	Total	173	92,5	100,0	
Missing	System	14	7,5		
Total		187	100,0		

Mikäli olet raportoinut epäkohdasta, oletko edelleen samassa työyhteisössä?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kyllä	125	66,8	73,5	73,5
	en	28	15,0	16,5	90,0
	muu	17	9,1	10,0	100,0
	Total	170	90,9	100,0	
Missing	System	17	9,1		
Total		187	100,0		

Tiedettiinkö työyhteisössä, että sinä raportoit epäkohdasta?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kyllä	92	49,2	53,8	53,8
	ei	5	2,7	2,9	56,7
	osa työyhteisöstä tiesi, osa ei	58	31,0	33,9	90,6
	en ole varma	16	8,6	9,4	100,0
	Total	171	91,4	100,0	
Missing	System	16	8,6		
Total		187	100,0		

--	--	--	--	--

Kuinka tyytyväisiä työtverisi olivat siihen, että raportoit epäkohdasta?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid erittäin tyytyväisiä	72	38,5	43,9	43,9
tyytyväisiä	33	17,6	20,1	64,0
ei kumpaakaan	46	24,6	28,0	92,1
tyytymättömiä	8	4,3	4,9	97,0
erittäin tyytymättömiä	5	2,7	3,0	100,0
Total	164	87,7	100,0	
Missing System	23	12,3		
Total	187	100,0		

Kuinka tyytyväinen esimiesi oli siihen, että raportoit epäkohdasta?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid erittäin tyytyväinen	27	14,4	16,9	16,9
tyytyväinen	23	12,3	14,4	31,3
ei kumpaakaan	47	25,1	29,4	60,6
tyytymätön	28	15,0	17,5	78,1
erittäin tyytymätön	35	18,7	21,9	100,0
Total	160	85,6	100,0	
Missing System	27	14,4		
Total	187	100,0		

Kuinka tyytyväinen organisaation johtotaso oli siihen, että raportoit epäkohdasta?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid erittäin tyytyväinen	15	8,0	9,8	9,8

	tyytyväinen	12	6,4	7,8	17,6
	ei kumpaakaan	62	33,2	40,5	58,2
	tyytymätön	26	13,9	17,0	75,2
	erittäin tyytymätön	38	20,3	24,8	100,0
	Total	153	81,8	100,0	
Missing	System	34	18,2		
Total		187	100,0		

Oletko kokenut esimiehiltä tai johtotasolta jonkinlaista rankaisemista tai uhkailua, koska raportoit epäkohdasta?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kyllä, viimeisen vuoden aikana	44	23,5	26,5	26,5
	kyllä, yli vuosi sitten	25	13,4	15,1	41,6
	en	97	51,9	58,4	100,0
	Total	166	88,8	100,0	
Missing	System	21	11,2		
Total		187	100,0		

Minuun kohdistui syrjimistä tai ulossulkemista:Minua uhkailtiin asialla

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	179	95,7	95,7	95,7
	kyllä	8	4,3	4,3	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Minuun kohdistui syrjimistä tai ulossulkemista:Asia toteutui minulle

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	156	83,4	83,4	83,4
	kyllä	31	16,6	16,6	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Minuun kohdistui syrjimistä tai ulossulkemista:En osaa sanoa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	170	90,9	90,9	90,9
kyllä	17	9,1	9,1	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minua kiusattiin, häirittiin sanallisesti tai uhkailtiin:Minua uhkailtiin asialla

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	173	92,5	92,5	92,5
kyllä	14	7,5	7,5	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minua kiusattiin, häirittiin sanallisesti tai uhkailtiin:Asia toteutui minulle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	162	86,6	86,6	86,6
kyllä	25	13,4	13,4	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minua kiusattiin, häirittiin sanallisesti tai uhkailtiin:En osaa sanoa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	164	87,7	87,7	87,7
kyllä	23	12,3	12,3	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Työstä suoriutumiseni arvioitiin huonoksi:Minua uhkailtiin asialla

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	179	95,7	95,7	95,7
kyllä	8	4,3	4,3	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Työstä suoriutumiseni arvioitiin huonoksi:Asia toteutui minulle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	166	88,8	88,8	88,8
kyllä	21	11,2	11,2	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Työstä suoriutumiseni arvioitiin huonoksi:En osaa sanoa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	162	86,6	86,6	86,6
kyllä	25	13,4	13,4	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minulta evättiin mahdollisuus koulutukseen tai palkitsemiseen:Minua uhkailtiin asialla

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	184	98,4	98,4	98,4
kyllä	3	1,6	1,6	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minulta evättiin mahdollisuus koulutukseen tai palkitsemiseen:Asia toteutui minulle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	167	89,3	89,3	89,3
kyllä	20	10,7	10,7	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minulta evättiin mahdollisuus koulutukseen tai palkitsemiseen:En osaa sanoa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	158	84,5	84,5	84,5
kyllä	29	15,5	15,5	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minulle annettiin epämiellyttävämpiä tai vähemmän tärkeitä työtehtäviä:Minua uhkailtiin asialla

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	185	98,9	98,9	98,9
kyllä	2	1,1	1,1	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minulle annettiin epämiellyttävämpiä tai vähemmän tärkeitä työtehtäviä:Asia toteutui minulle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	167	89,3	89,3	89,3
kyllä	20	10,7	10,7	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minulle annettiin epämiellyttävämpiä tai vähemmän tärkeitä työtehtäviä:En osaa sanoa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	ei	163	87,2	87,2	87,2
	kyllä	24	12,8	12,8	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Minut siirrettiin toisiin tehtäviin, toimipaikkaan tai yksikköön:Minua uhkailtiin asialla

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	185	98,9	98,9	98,9
	kyllä	2	1,1	1,1	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Minut siirrettiin toisiin tehtäviin, toimipaikkaan tai yksikköön:Asia toteutui minulle

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	176	94,1	94,1	94,1
	kyllä	11	5,9	5,9	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Minut siirrettiin toisiin tehtäviin, toimipaikkaan tai yksikköön:En osaa sanoa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	153	81,8	81,8	81,8
	kyllä	34	18,2	18,2	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Minulta evättiin ylennys tai uralla eteneminen:Minua uhkailtiin asialla

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	183	97,9	97,9	97,9
	kyllä	4	2,1	2,1	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Minulta evättiin ylennys tai uralla eteneminen:Asia toteutui minulle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	169	90,4	90,4	90,4
kyllä	18	9,6	9,6	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minulta evättiin ylennys tai uralla eteneminen:En osaa sanoa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	157	84,0	84,0	84,0
kyllä	30	16,0	16,0	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Sain virallisen varoituksen tai huomautuksen:Minua uhkailtiin asialla

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	184	98,4	98,4	98,4
kyllä	3	1,6	1,6	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Sain virallisen varoituksen tai huomautuksen:Asia toteutui minulle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	182	97,3	97,3	97,3
kyllä	5	2,7	2,7	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Sain virallisen varoituksen tai huomautuksen:En osaa sanoa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	151	80,7	80,7	80,7
kyllä	36	19,3	19,3	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minut irtisanottiin tai määräaikaista työsuhdettani ei jatkettu:Minua uhkailtiin asialla

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	184	98,4	98,4	98,4
kyllä	3	1,6	1,6	100,0

Total	187	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Minut irtisanottiin tai määräaikaista työsuhdettani ei jatkettu:Asia toteutui minulle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	180	96,3	96,3	96,3
kyllä	7	3,7	3,7	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Minut irtisanottiin tai määräaikaista työsuhdettani ei jatkettu:En osaa sanoa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	152	81,3	81,3	81,3
kyllä	35	18,7	18,7	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Työtoverit suhtautuivat minuun negatiivisesti:Minua uhkailtiin asialla

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	187	100,0	100,0	100,0

Työtoverit suhtautuivat minuun negatiivisesti:Asia toteutui minulle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	176	94,1	94,1	94,1
kyllä	11	5,9	5,9	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Työtoverit suhtautuivat minuun negatiivisesti:En osaa sanoa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	154	82,4	82,4	82,4
kyllä	33	17,6	17,6	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Joku muu, mikä?:Minua uhkailtiin asialla

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	186	99,5	99,5	99,5
kyllä	1	,5	,5	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Joku muu, mikä?:Asia toteutui minulle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	173	92,5	92,5	92,5
kyllä	14	7,5	7,5	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Joku muu, mikä?:En osaa sanoa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	180	96,3	96,3	96,3
kyllä	7	3,7	3,7	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Vastasitko rangaistuksiin tai uhkauksiin seuraavilla toimilla?:En tehnyt mitään

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	154	82,4	82,4	82,4
kyllä	33	17,6	17,6	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Kantelin korkeamman tason esimiehelle organisaatiossa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	176	94,1	94,1	94,1
kyllä	11	5,9	5,9	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Tein virallisen raportin asiasta organisaation sisällä

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	182	97,3	97,3	97,3
kyllä	5	2,7	2,7	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Kantelin työsuojeluviranomaisille

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	171	91,4	91,4	91,4
kyllä	16	8,6	8,6	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Kantelin ammattiliiton edustajalle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	ei	170	90,9	90,9	90,9
	kyllä	17	9,1	9,1	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

**Kantelin organisaation ulkopuoliselle toimintaa valvovalle viranomaiselle
(esim. Valvira, AVI)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	186	99,5	99,5	99,5
	kyllä	1	,5	,5	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Kantelin jollekin asiamiehelle

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	186	99,5	99,5	99,5
	kyllä	1	,5	,5	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Kantelin paikallispoliittiselle päättäjälle

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	181	96,8	96,8	96,8
	kyllä	6	3,2	3,2	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Tein asiasta julkisen kertomalla tapahtumista mediaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ei	186	99,5	99,5	99,5
	kyllä	1	,5	,5	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Kantelin rangaistuksesta jollekin muulle taholle, kenelle?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	177	94,7	94,7	94,7
kyllä	10	5,3	5,3	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:Se ei kuulunut tehtävääni

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	173	92,5	92,5	92,5
kyllä	14	7,5	7,5	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:Asiasta oli jo raportoitu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	148	79,1	79,1	79,1
kyllä	39	20,9	20,9	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:En tiennyt kenelle ilmoittaisin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	140	74,9	74,9	74,9
kyllä	47	25,1	25,1	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:En ehtinyt

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	171	91,4	91,4	91,4
kyllä	16	8,6	8,6	100,0

Total	187	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:Minua kiellettiin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	176	94,1	94,1	94,1
kyllä	11	5,9	5,9	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:Minua varoiteltiin, ettei siitä seuraa hyvää

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	142	75,9	75,9	75,9
kyllä	45	24,1	24,1	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:Minulla ei ollut todisteita epäkohdasta

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	158	84,5	84,5	84,5
kyllä	29	15,5	15,5	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:En ollut varma, onko kyseessä epäkohta

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	162	86,6	86,6	86,6
kyllä	25	13,4	13,4	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:Pelkäsinkin hankalan työntekijän mainetta

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	120	64,2	64,2	64,2
kyllä	67	35,8	35,8	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:Pelkäsinkin että sillä on vaikutusta työsuhteeni jatkumiselle

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	135	72,2	72,2	72,2
kyllä	52	27,8	27,8	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:Pelkäsinkin, että se haittaisi uralla etenemistä

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	145	77,5	77,5	77,5
kyllä	42	22,5	22,5	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:Pelkäsinkin, että se vaikuttaisi esimiesten tai kollegoiden suhtautumiseen minuun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	112	59,9	59,9	59,9
kyllä	75	40,1	40,1	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mikäli olet joskus jättänyt raportoimatta havaitsemastasi työyhteisön epäkohdasta, mistä se johtui?:Joku muu syy, mikä?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ei	159	85,0	85,0	85,0
kyllä	28	15,0	15,0	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mieti seuraavia väittämiä omien kokemustesi perusteella.:Alani ammattietiikka ohjaa voimakkaasti puuttumaan epäkohtiin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid täysin samaa mieltä	122	65,2	65,6	65,6
osittain samaa mieltä	42	22,5	22,6	88,2
osittain samaa, osittain eri mieltä	16	8,6	8,6	96,8
osittain eri mieltä	5	2,7	2,7	99,5
täysin eri mieltä	1	,5	,5	100,0
Total	186	99,5	100,0	
Missing System	1	,5		
Total	187	100,0		

Mieti seuraavia väittämiä omien kokemustesi perusteella.:Lainsäädäntö ohjaa riittävästi työntekijää puuttumaan epäkohtiin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid täysin samaa mieltä	50	26,7	26,7	26,7
osittain samaa mieltä	72	38,5	38,5	65,2
osittain samaa, osittain eri mieltä	46	24,6	24,6	89,8
osittain eri mieltä	16	8,6	8,6	98,4
täysin eri mieltä	3	1,6	1,6	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mieti seuraavia väittämiä omien kokemustesi perusteella.:Koulutukseni on antanut minulle riittävät taidot ja tiedot epäkohtien käsittelyyn työyhteisössä

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid täysin samaa mieltä	59	31,6	31,7	31,7
osittain samaa mieltä	62	33,2	33,3	65,1
osittain samaa, osittain eri mieltä	37	19,8	19,9	84,9
osittain eri mieltä	25	13,4	13,4	98,4
täysin eri mieltä	3	1,6	1,6	100,0
Total	186	99,5	100,0	
Missing System	1	,5		
Total	187	100,0		

Mieti seuraavia väittämiä omien kokemustesi perusteella.:Vahva ammatti-identiteetti edistää epäkohtien käsittelyä työyhteisössä

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid täysin samaa mieltä	103	55,1	55,1	55,1
osittain samaa mieltä	64	34,2	34,2	89,3
osittain samaa, osittain eri mieltä	14	7,5	7,5	96,8
osittain eri mieltä	5	2,7	2,7	99,5
täysin eri mieltä	1	,5	,5	100,0

Total	187	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Mieti seuraavia väittämiä omien kokemustesi perusteella.:Epäkohtiin puuttuminen ja niiden käsittely ahdistaa minua

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid täysin samaa mieltä	17	9,1	9,1	9,1
osittain samaa mieltä	48	25,7	25,7	34,8
osittain samaa, osittain eri mieltä	40	21,4	21,4	56,1
osittain eri mieltä	45	24,1	24,1	80,2
täysin eri mieltä	37	19,8	19,8	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mieti seuraavia väittämiä omien kokemustesi perusteella.:Olen pohtinut alan vaihtoa työhön liittyvien epäkohtien vuoksi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid täysin samaa mieltä	60	32,1	32,1	32,1
osittain samaa mieltä	38	20,3	20,3	52,4
osittain samaa, osittain eri mieltä	20	10,7	10,7	63,1
osittain eri mieltä	31	16,6	16,6	79,7
täysin eri mieltä	38	20,3	20,3	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mieti seuraavia väittämiä omien kokemustesi perusteella.:Organisaatiossa on voimakas hierarkia, joka helpottaa epäkohtien käsittelyä

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid täysin samaa mieltä	3	1,6	1,6	1,6
osittain samaa mieltä	11	5,9	5,9	7,5
osittain samaa, osittain eri mieltä	47	25,1	25,1	32,6
osittain eri mieltä	52	27,8	27,8	60,4
täysin eri mieltä	74	39,6	39,6	100,0
Total	187	100,0	100,0	

Mieti seuraavia väittämiä omien kokemustesi perusteella.:Työntekijöiden keskinäinen luottamus edistää epäkohtien käsittelyä

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin samaa mieltä	97	51,9	51,9	51,9
	osittain samaa mieltä	41	21,9	21,9	73,8
	osittain samaa, osittain eri mieltä	25	13,4	13,4	87,2
	osittain eri mieltä	13	7,0	7,0	94,1
	täysin eri mieltä	11	5,9	5,9	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Mieti seuraavia väittämiä omien kokemustesi perusteella.:Mikäli epäkohta vaarantaa ihmishenkiä, niin raportoisin siitä riipumatta sen minulle aiheuttamista seurauksista

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin samaa mieltä	172	92,0	92,0	92,0
	osittain samaa mieltä	13	7,0	7,0	98,9
	osittain samaa, osittain eri mieltä	1	,5	,5	99,5
	osittain eri mieltä	1	,5	,5	100,0
	Total	187	100,0	100,0	

Mieti seuraavia väittämiä omien kokemustesi perusteella.:Raportoisin herkemmin epäkohdista, mikäli olisin varma etten paljastu epäkohtien raportoijaksi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin samaa mieltä	53	28,3	28,5	28,5
	osittain samaa mieltä	37	19,8	19,9	48,4
	osittain samaa, osittain eri mieltä	34	18,2	18,3	66,7
	osittain eri mieltä	32	17,1	17,2	83,9
	täysin eri mieltä	30	16,0	16,1	100,0
	Total	186	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		187	100,0		

Sukupuoli

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nainen	175	93,6	94,1	94,1
	mies	10	5,3	5,4	99,5
	muu	1	,5	,5	100,0
	Total	186	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		187	100,0		

Mikä on ylin koulutuksesi?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ylempi korkeakoulututkinto, sosiaalityö	67	35,8	36,0	36,0
	ylempi korkeakoulututkinto, muu	21	11,2	11,3	47,3
	yliopisto-opinnot kesken	21	11,2	11,3	58,6
	alempi korkeakoulututkinto (sosionomi, geronomi, yhteisöpedagogi, sosionomi-diakoni, sairaanhoitaja-diakonissa)	58	31,0	31,2	89,8
	alempi korkeakoulututkinto, muu	6	3,2	3,2	93,0
	toisen asteen tutkinto, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	11	5,9	5,9	98,9
	toisen asteen tutkinto, muu	2	1,1	1,1	100,0
	Total	186	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		187	100,0		

Kauanko olet työskennellyt sosiaalialalla?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	alle vuoden	5	2,7	2,7	2,7
	1-2 vuotta	6	3,2	3,2	5,9
	2-5 vuotta	31	16,6	16,7	22,6
	5-10 vuotta	47	25,1	25,3	47,8
	yli 10 vuotta	97	51,9	52,2	100,0
	Total	186	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		187	100,0		

