

Koulutustarpeen arviointi aggressiivisen henkilön kohtaamiseen varhaiskasvatuksessa

Lassi Rahikainen & Eveliina Rahikainen Amk 20171

05/2019

Tiivistelmä

Tekijä(t) Lassi Rahikainen Eveliina Rahikainen	Tutkinto AMK/20171 Poliisi (AMK)
Julkaisun nimi Koulutustarpeen arviointi aggressiivisen henkilön kohtaamiseen varhaiskasvatuksessa	Julkisuusaste Julkinen
Ohjaaja Jasmin Kaunisto Jari Hyyti	Opinnäytetyön muoto Tutkimuksellinen opinnäytetyö
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä tutkitaan ovatko varhaiskasvatuksessa työskentelevät kohdanneet aggressiivisia henkilöitä työssään. Opinnäytetyössä käsitellään myös varhaiskasvatuksessa olevia toimintamalleja ja -ohjeita aggressiivisen henkilön kohtaamiseen. Lisäksi opinnäytetyössä tutkitaan, onko varhaiskasvatuksessa koulutustarvetta aggressiivisen henkilön kohtaamiseen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen. Tutkimusta varten haastateltiin kahta päiväkodin johtajaa Seinäjoelta ja kahta päiväkodin johtajaa Mikkelistä.</p> <p>Tutkimuksessa ilmeni, että haastatteluissa mukana olleet olivat kohdanneet työssään aggressiivisesti käyttäytyviä henkilöitä tai he olivat joutuneet ainakin varautumaan kohtaamiseen. Jokaisessa yksikössä oli laadittu tarkat toimintamallit- ja ohjeet aggressiivisten henkilöiden kohtaamiseen. Toimintamallit- ja ohjeet olivat jokaisen varhaiskasvatuksen yksikössä työskentelevän tiedossa ja luettavissa.</p> <p>Tutkimuksessa nousi vahvasti esiin, että päiväkotien johtajat toivoisivat lisää koulutusta aggressiivisen henkilön kohtaamiseen. Tällä hetkellä järjestetty koulutus on pääsääntöisesti teoriapainotteista ja koulutuksia aggressiivisen henkilön kohtaamiseen on noin 1-2 kertaa vuodessa tai harvemmin. Päiväkodin johtajat toivoivat erityisesti käytännönläheisiä omassa yksikössä toteutettuja harjoituksia. Myös poliisin kanssa yhteistyössä järjestettävät koulutukset koettiin hyödyllisiksi.</p> <p>Päiväkotien johtajat pitivät myös erittäin todennäköisenä, että heidän päiväkodissaan tulee joskus tilanne, jossa heidän päiväkotiansa tulisi aggressiivisesti käyttäytyvä henkilö. Päiväkotien johtajat kokivat, että uhka aggressiivisten henkilöiden kohtaamistilanteet ja niiden uhka on lisääntynyt viime vuosien aikana huomattavasti.</p>	
Sivumäärä 40 + 3 liitesivua	Tarkastuskuukausi ja -vuosi 5/2019
Avainsanat Varhaiskasvatus, aggressiivisuus, työturvallisuus, koulutustarve	

SISÄLLYS

SISÄLLYS	1
1. JOHDANTO	3
1.1 Alkusanat	3
1.2 Tutkimuskysymykset ja opinnäytetyön toteutus	4
1.3 Opinnäytteen tavoitteet	5
1.4 Aikaisemmat tutkimukset.....	6
2. AGGRESSIIVISEN HENKILÖN KOHTAAMINEN	
VARHAISKASVATUKSESSA	7
2.1 Varhaiskasvatus.....	7
2.2 Varhaiskasvatus laissa.....	7
2.3 Työssä kohdattu väkivalta.....	8
2.4 Kohdattu väkivalta varhaiskasvatuksessa	10
2.5 Aggressiivinen henkilö ja aggressiivisuus käsitteenä	11
2.6 Aggressiivisuuden taustatekijät.....	11
2.7 Aggressiivisen käytöksen tunnistaminen	12
3. TYÖTURVALLISUUSLAKI.....	14
3.1 Työturvallisuus lainsäädännössä	14
3.2 Työnantajan vastuu	14
3.3 Työntekijän vastuu	15
3.4 Työnsuojeluvalvonnan toteutus	16
4. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
4.1 Laadullinen tutkimus.....	18
4.2 Tutkimusmenetelmä.....	18
4.3 Haastateltavat	20
4.4 Haastattelujen teemat	21
4.5.1 Teema 1. Aggressiivisen henkilön kohtaaminen	21
4.5.2 Teema 2. Toimintamallit ja -ohjeet.....	21

	2
4.5.3 Teema 3. Työturvallisuus.....	22
4.5.4 Teema 4. Koulutus	22
4.6 Aineiston käsittely.....	22
5. TUTKIMUSTULOKSET	24
5.1 Analysoitujen haastatteluiden tulokset.....	24
5.2 Teema 1. Aggressiivisen henkilön kohtaaminen	24
5.3 Teema 2. Toimintamallit ja – ohjeet	26
5.4 Teema 3. Työturvallisuus.....	28
5.5 Teema 4. Koulutus	30
6. POHDINTA	33
6.1 Tavoitteet ja tulokset.....	33
6.2 Tuloksen analysointi ja työn luotettavuus.....	36
6.3 Jatkotutkimus	37
6.4 Lopuksi.....	38
7. LÄHTEET	39
LIITTEET.....	41

1. JOHDANTO

1.1 Alkusanat

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui Poliisiammattikorkeakoululle ehdotettujen aiheiden joukossa löytynyt varhaiskasvatuksen työntekijän ehdotus tutkia aggressiivisten henkilöiden kohtaamiseen liittyvää koulutustarvetta varhaiskasvatuksessa. Tämä aihe oli tekijöiden aiempaan työ- ja koulutustaustaan liittyvä aihe, josta tekijöiltä löytyi entuudestaan tietoa ja perehtyneisyyttä aihealueen ammattialaan.

Kuten tutkimuksissa on osoitettu, myös varhaiskasvatuksessa kohdataan väkivaltaisia tilanteita ja varhaiskasvatuksen työ luokitellaankin riskiammattien ryhmään, jossa on suurempi todennäköisyys kohdata väkivaltaa tai aggressiota verrattuna muihin ammatteihin. (Rantaeskola yms. 2015,10)

Opetustyön parissa työskentelevät henkilöt saattavat kokea työssään, jopa kaksi kertaa enemmän sellaista käytöstä, joka on omiaan aiheuttamaan uhkaa henkisellevä hyvinvoinnille. Yleisimmin tällainen käytös purkaantuu kiusaamisena tai muuna häirintänä (Työturvallisuuskeskus TTK, 25.4.2019,13.)

Työn teoria osuudessa käsitellään vielä tarkemmin suomalaisten kokemaa väkivaltaa ja sen uhkaa.

Tällä opinnäytetyöllä selvitetään varhaiskasvatuksessa järjestettyä aggressiivisen henkilön kohtaamisen liittyvää koulutustasoa ja koulutusten määrää aggressiivisen henkilön kohtaamiseen tällä hetkellä. Työn tarkoitus on selvittää varhaiskasvatuksen tarve koulutukselle aggressiivisten asiakastilanteiden hoitamiseen ja sitä, että minkälaista koulutuksen sisällön tulisi olla.

Opinnäytetyön aihe otettiin erittäin hyvin vastaan varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien henkilöiden toimesta. Monen mielestä työn aihe on erittäin tärkeä ja ajankohtainen. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on herättää keskustelua työturvallisuudesta varhaiskasvatuksessa ja saada hyvä tilannekuva koulutuksen tasosta ja tarpeesta liittyen hankaliin asiakkaisiin. Työllä pyritään lisäksi myös kartoittamaan sitä, että minkälaiselle koulutukselle varhaiskasvatuksessa on tarvetta. Tarkoituksena on myös, että työ herättäisi aiheeseen liittyen uusia tutkimuskysymyksiä ja mahdollistaisi näin jatkotutkimuksien tekemisen varhaiskasvatuksessa kohdattuihin ilmiöihin.

1.2 Tutkimuskysymykset ja opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada vastaus seuraaviin tutkintakysymyksiin:

1. Ovatko varhaiskasvatuksen työntekijät kohdanneet aggressiivisia käyttäytyviä henkilöitä työssään? Mikäli ovat, kuinka tilanteessa on toimittu?
2. Millaisia toimintamalleja tai -ohjeita päiväkodeissa työskentelevillä on aggressiivisen tai vaarallisen henkilön kohtaamista varten?
3. Ovatko varhaiskasvatuksen parissa työskentelevät saaneet koulutusta aggressiivisen tai vaarallisen henkilön kohtaamiseen ja miten he kokevat saamansa koulutuksen laadun?
4. Kokevatko varhaiskasvatuksen työntekijät tarvetta lisäkoulutukselle ja minkälaista sen tulisi olla?

Tässä työssä käsitellään aluksi mitä varhaiskasvatus ja aggressiivisuus on. Teoria osuudessa esitellään myös keskeisimmät työturvallisuuslait, joiden tulee toteutua työpaikoilla. Työturvallisuuden osalta on käsitelty työntekijöiden ja työnantajan vastuuta työturvallisuudesta työpaikoilla ja näytetään lakipykälillä toteen se, että mikä osa-alue työturvallisuudessa on työnantajan ja mikä työntekijän vastuulla. Oikealla toiminnalla voidaan ennaltaehkäistä ja hallita riskejä, joita saattaa syntyä aggressiivisten asiakkaiden kohtaamisesta. Työn tavoitteena voidaan pitää myös täten työturvallisuuteen liittyvän keskustelun lisäämistä. Esille tuodut työturvallisuuslain pykälät tulee täyttyä jokaisella työpaikalla. Näin ollen voidaan pohtia myös, että täyttyvätkö kaikki lain edellyttämät toimenpiteet, jos työntekijä kokee turvattomuutta jostain syystä omalla työpaikallaan ja onko asialle tehtävissä jotain.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastatteluilla ja siihen liittyvän kirjallisuuden avulla. Teemahaastattelut toteutettiin haastattelemalla neljää eri päiväkodin johtajaa kahdessa eri kaupungissa. Haastateltavat valittiin kahdesta eri kaupungista paremman kokonaiskuvan saamiseksi varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutustarpeesta ja kokemuksista aggressiivisten henkilöiden kohtaamisista. Haastatteluiden määrää pohdittaessa tultiin siihen tulokseen, että ainoastaan yhden kaupungin työntekijöiden haastattelemine ei antaisi tarpeeksi laajaa kokonaiskuvaa ja se huonontaisi työn luotettavuutta. Ennen haastatteluita tutkijat olivat yhteydessä molempien kaupunkien varhaiskasvatusjohtajaan, jolta anottiin tutkimuslupaa haastatella päiväkodin johtajia. Molempien kaupunkien

varhaiskasvatusjohtajat myönsivät tutkimusluvan tutkimusten suorittamiseen. Tämän jälkeen sovittiin haastattelut yksiköihin päiväkodin johtajien kanssa.

Ennen haastatteluiden aloittamista jokaisen haastateltavan kanssa allekirjoitettiin haastattelusopimus. Haastattelusopimuksessa kerrottiin, että osallistuminen on täysin vapaaehtoista, luottamuksellista ja haastattelut suoritetaan nimettömänä. Haastattelusopimusten mukaisesti haastattelut suoritettiin ja analysoitiin siten, ettei haastateltavien henkilöllisyys paljastunut missään vaiheessa, eikä haastateltavia voi tunnistaa valmiista tutkimuksesta. Haastateltaville annettiin mahdollisuus tutustua haastatteluteemoihin etukäteen ennen haastattelujen suorittamista.

Haastatteluilla kerätyt tiedot pidettiin muilta salassa siten, että vain opinnäytetyön tekijöillä ja opinnäytetyön ohjaajalla oli mahdollisuus tutkia niitä. Kaikki haastatteluihin liittyvä materiaali hävitettiin opinnäytetyön valmistuttua. Haastateltaville kerrottiin haastattelusopimuksessa, että haastateltavalla on oikeus peruuttaa suostumuksensa haastatteluun missä vaiheessa tahansa ilman mitään seuraamuksia.

Tutkimusta tehdessä oli mielenkiintoista huomata, kuinka kiinnostuneita haastatteluun osallistuneet henkilöt olivat asiasta. Haastateltavat kokivat aiheen ajankohtaisena ja pitivät tutkimuksen aihetta tärkeänä.

Haastattelut tallennettiin nauhoittamalla. Haastattelut litteroitiin haastatteluiden jälkeen peruslitterointina. Työssä ei ollut lopputuloksen kannalta tarpeellista käyttää esimerkiksi eksaktia litterointia vaan tarvittavat tiedot olivat saatavilla peruslitteroinnista. Litterointi oli hyvä suorittaa nopeasti haastattelujen jälkeen, koska haastattelut ja aiheet olivat vielä tuoreena mielessä.

1.3 Opinnäytteen tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä tutkimus aidossa ympäristössä varhaiskasvatuksen parissa. Tutkimuksessa tutkittiin kokonaisvaltaisesti aggressiivisen henkilön kohtaamistilanteita varhaiskasvatuksessa, työntekijöille tarjottua koulututusta aggressiivisen henkilön kohtaamistilanteisiin. Työssä tutkittiin myös tämänhetkisen koulutuksen riittävyttä. Työssä tuodaan myös lyhyesti esiin, että minkälaisia mahdolliset kohtaamiset ovat olleet, sekä hieman niiden taustaa, jota avataan lisää tulokset osiossa.

Opinnäytetyöllä pyrittiin tuomaan esiin lisää hyviä aiheita, joista voitaisiin tehdä jatkotutkimuksia tai ohjeita varhaiskasvatukselle. Toiveena oli myös, että haastattelut ja keskustelut aiheesta saisi päiväkodin johtajia olemaan aktiivisia ja pyytämään lisää koulutusta tarvittaessa, sekä käymään asioita läpi omatoimisesti oman henkilökuntansa kanssa.

1.4 Aikaisemmat tutkimukset

Aggressiivisen henkilön kohtaamista on tutkittu aikaisemminkin. Näissä tutkimuksissa on selvitetty työntekijöiden kohtaamaa väkivaltaa ja sen määriä. Tutkimuksia ovat tehneet esimerkiksi Työturvallisuuskeskus, Kriminologian ja oikeuspolitiikan instituutti, sekä muut valtiolliset organisaatiot.

Aggressiivisuutta käsitteenä on tutkittu paljon ja opinnäytteitä siihen liittyen on tehty mm. sairaanhoitoon ja asiakaspalvelutyöhön liittyen. Näihin aloihin liittyen löytyy internetistä myös useita toimintaohjeita ja -oppaita, kuinka toimia aggressiivisen asiakkaan kohtaamisessa. Varhaiskasvatus on kuitenkin täysin erilainen toimintaympäristö verrattuna esimerkiksi sairaanhoitoon, joten oli tärkeää tutkia aggressiivisen henkilön kohtaamista myös varhaiskasvatuksessa. Lisäksi aiheesta tehdyt opinnäytetyöt ovat yleensä olleet toiminnallisia opinnäytteitä ja antaneet vinkkiä, kuinka käsitellä aggressiivista asiakasta. Opinnäytetyötä tehdessä tutkijat eivät löytäneet yhtään vastaavaan työtä, jossa olisi tutkittu koulutuksen lisäämisen tarpeellisuutta jollakin alalla. Tämän takia tutkijat kokivat opinnäytetyön aiheen ajankohtaiseksi ja tärkeäksi aiheeksi tutkia.

2. AGGRESSIIVISEN HENKILÖN KOHTAAMINEN VARHAISKASVATUKSESSA

2.1 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus on yhteiskunnan tarjoama palvelu kansalaisille, joka on osa koulutusjärjestelmää. Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on tukea lapsia heidän kasvussaan ja oppimisessaan. Varhaiskasvatuksen periaatteita on tukea lasten kehitystä ja antaa tukea myös lasten vanhemmille (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, 7.)

Varhaiskasvatusta voidaan järjestää kunnallisesti ja yksityisesti. Sen toteutuspaikkoja ovat esimerkiksi päiväkodit tai perhepäivähoito. Varhaiskasvatusta voidaan järjestää myös kerho- tai leikkitoimintana. Jokaisella alle kouluikäisellä lapsella on oikeus osallistua varhaiskasvatukseen, mutta lapsen vanhemmat tekevät päätöksen siitä osallistuuko heidän lapsensa varhaiskasvatukseen (Opetushallitus, varhaiskasvatus, 20.2.2019.)

2.2 Varhaiskasvatus laissa

Tässä kappaleessa on esitelty varhaiskasvatuksen peruseriaatteet lakien näkökulmasta.

Varhaiskasvatuslain 1 luvun 2§:n (540/2018) mukaan - - varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka” (Varhaiskasvatuslaki 1 luku 2§.)

Varhaiskasvatuslain 1 luvun 10§:n (540/2018) mukaan - - varhaiskasvatusympäristön on oltava kehittävä, oppimista edistävä sekä terveellinen ja turvallinen lapsen ikä, kehitys ja muut edellytykset huomioon ottaen. Lasta tulee suojata väkivallalta, kiusaamiselta ja muulta häirinnältä. Toimitilojen ja toimintavälineiden on oltava terveellisiä, turvallisia ja asianmukaisia, ja niissä on huomioitava esteettömyys (Varhaiskasvatuslaki 2 luku 10§.)

Varhaiskasvatustilain 5 luvun 21§:n (540/2018) mukaan - - opetushallitus määrää tähän lakiin perustuen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tarkoituksena on edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteuttamista koko maassa, toteuttaa tässä laissa säädettyjä varhaiskasvatuksen tavoitteita sekä ohjata varhaiskasvatuksen laadun kehittämistä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määrätään varhaiskasvatuksen toteuttamisen keskeisistä sisällöistä, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja lapsen vanhempien tai muiden huoltajien välisestä yhteistyöstä, monialaisesta yhteistyöstä sekä lapsen varhaiskasvatussuunnitelman sisällöstä. Opetushallitus valmistelee perusteet yhteistyössä tarvittavien tahojen kanssa. (Varhaiskasvatustilain 5 luku 21§)

Kuten edellä mainituista pykälistä käy ilmi, on varhaiskasvatuksen tarkoitus edistää lasten kehitystä ja integroida heidät osaksi yhteiskuntaa. Jotta nämä edellytykset täyttyvät tulee varhaiskasvatuksen toimintaympäristön olla turvallinen ja kehitystä tukeva. On siis tärkeää, että lasten kehitystä ei häiritä ulkopuolisilla häiriöillä, kuten aggressiivisesti käyttäytyvillä vanhemmilla. Lapsi saattaa järkyttyä näkemästään käytöksestä tai ottaa mallia näkemästään. Lasten tulee kokea olonsa turvalliseksi päiväkodissa, jotta Varhaiskasvatustilain mainitut edellytykset täyttyvät.

2.3 Työssä kohdattu väkivalta

Danielsson ja Kääriäinen (201) ovat käsitelleet Helsingin yliopiston verkkojulkaisussa kansallisen rikosuhritutkimuksen tuloksia. Näistä tuloksista käy ilmi, että vuonna 2016 Suomessa jopa kuusi prosenttia 15-74-vuotiaista kansalaisista oli joutunut fyysisen väkivallan uhriksi. Sanallista uhkailua oli kokenut kymmenen prosenttia suoritettuun kyselyyn vastanneista (Danielsson & Kääriäinen, 2017, 1.)

Naisista noin kuusi prosenttia ja miehistä noin kolme prosenttia on kokenut viimeisen vuoden aikana työssään väkivaltaa. Naiset kohtaavat huomattavasti miehiä enemmän väkivaltaa työssä. Sukupuolten välinen ero johtuu suurilta osin ammattijakaumasta: naisia työskentelee esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhoitoalalla miehiä enemmän (Piispa & Hulkko, 2009.)

Seuraavassa taulukossa on esitelty työväkivaltaa viimeisten 12 kuukauden aikana kokeneiden ja hyvinvointia uhkaavien tekijöiden osuuksia ammatin mukaan jaoteltuna. Taulukossa on korostettuna opetusalaan kuuluva työ.

TAULUKKO 1. Työväkivaltaa viimeisten 12 kuukauden aikana kokeneiden ja hyvinvointiaan uhkaavien tekijöiden osuudet työllisistä ammatin mukaan (Piispa & Hulkko, 25.4.2019, 8).

	Työllisiä (1000 henkeä)	Kokenut työväkivaltaa (1000 henkeä)	(%)	Riski joutua väkivallan tai sen uhan kohteeksi (1000 henkeä)	(%)
Kaikki ammatit	2 492	100	4	259	10,4
00 Tekniikan alaan kuuluva työ	144	..	0,7	3*	1,8*
01 Kemian, fysiikan ja biologian alaan kuuluva työ	25	-	-
03 Opetusalaan kuuluva työ	147	8	5,2	17	11,4
04-09 Muu tieteellinen, humanistinen ja taiteellinen työ	105	3*	3	7	6,8
10 Terveyden- ja sairaanhoitotyö	174	32	18,3	75	43,1
11-14 Muu terveydenhuoltoalan työ	42	..	3,4	6	14,3
15 Sosiaalialan hoitajat, ohjaajat ym.	64	8	12,6	26	40,8
16-19 Muu sosiaalialan työ	67	3*	4,1	4	6,4
20-21 Julk. hallinnon, yritysten ja järjestöjen johtotyö	148	4*	2,4	7	4,7
22-23 Henkilöstö- ja taloushallinto	60	..	1,4	2*	3,5*
24-29 Sihteeri-, ATK-, pankki-, matkailu- ja toimistotyö	243	6	2,6	13	5,5
30-32 Mainos- ja markkinointityö, kiinteistömyynti, ostotyö	46	..	1,5
33 Kauppaedustus- ja konttorimyyntityö	79	..	1	3*	3,2*
34,39 Tavaroiden myynti, muu kaupallinen työ	150	7	4,5	17	11,4
40-49 Maa- ja metsätaloustyö	121	..	1	3*	2,2*
50-55 Liikennetyö	93	5	4,9	18	19,6
56-59 Posti- ja tietoliikennetyö, muu liikenne	31	..	4,8	4*	11,5*
60-89 Teollinen työ	502	3*	0,7	5	1,1
90 Vartiointi- ja suojelutyö	28	7	25,6	19	67,6
91 Majoitusliike- ja suurtaloustyö	62	..	2,9	8	12,5
92 Tarjoilutyö	29	2*	7,8	7	24,4
93-99 Muu palvelutyö	131	4*	2,9	14	10,7

.. = solussa olevien havaintojen määrä on liian pieni raportoitavaksi

- = solussa olevien havaintojen määrä on liian pieni raportoitavaksi

* = luvut perustuvat pieneen määrään havaintoja, ja niitä tulee tulkita varauksella

Kuten yllä olevasta taulukosta voidaan havaita, niin useassa työssä on riski joutua väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Työväkivallalle on kuitenkin tyypillistä, että se näkyy suuremmissa määrin tietyissä ammattiryhmissä (Piispa & Hulkko, 25.4.2019, 7).

Työssä kohdattu väkivalta on yleensä lievempää, kuin muussa yhteydessä koettu väkivalta. Usein työssä kohdattu väkivalta on uhkailua, mutta erityisesti riskiammatteihin kuuluvat ammatit, kuten hoitoala, eräät sosiaalialan ammatit ja poliisi voi kohdata työssään väkivaltaa, josta voi jäädä myös fyysisiä jälkiä (Piispa & Hulkko, 25.4.2019, 10.)

2.4 Kohdattu väkivalta varhaiskasvatuksessa

Opetusalalla eniten väkivaltaa kohdataan varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Varhaiskasvatuksessa työntekijöistä 74% on saanut ohjeistusta väkivalta tilanteissa toimimiseen. Kuitenkaan tilanteita ei harjoitella käytännössä suuresti, kuten seuraava taulukko osoittaa.

TAULUKKO 2. Hätä- ja onnettomuustilanteiden varalle harjoittelu (%) (Länsikallio & Kinnunen & Ilves, 2018, 16).

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammattillinen oppilaitos	aikuis-koulutus-keskus	ammatti-korkea-koulu	yliopisto	kansanopisto tai kansalaisopisto	2017	2015	2013
tulipalo-tilanteet	98	99	99	97	98	95	100	97	98	78	75
muut onnettomuus-/vaara-tilanteet	16	34	40	40	34	41	24	32	34	22	16
aseelliset hyökkäykset	7	16	20	18	11	8	2	8	14	8	8
muut	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	*

Taulukko 14. Harjoittelu hätä- ja onnettomuustilanteissa vuonna 2017, 2015 ja 2013.

* Tieto puuttuu.

Lastentarhan opettajien mahdollisuus joutua työssään väkivallan kohteeksi on lisääntynyt merkittävästi viime vuosien aikana. Tähän voidaan pitää osasyynä alalla ja sen ympäristössä tapahtuneita muutoksia. Esimerkiksi vanhempien vaatimukset ovat kasvaneet ja ryhmäkokojen hallinnassa saattaa olla ongelmia. Kunnat ovat tilastoineet väkivallan esiintymistä jonkin verran. Tilastoista on tullut ilmi, että etenkin suuremmissa kunnissa varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien ihmisten kohtaama väkivalta on kasvanut suuresti. Tilanne voi olla sama myös muissa pienemmissä kunnissa, jossa tilastointia ei ole tehty (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2014, 58.)

Ministeriön raportista käy ilmi, että on olemassa työn piirteitä, jotka lisäävät riskiä kohdata väkivaltaista käytöstä työssä. Näitä piirteitä ovat esimerkiksi ulkotyöskentely, työskentely tiloissa, joihin on vapaa pääsy ja yksintyöskentely (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2014, 33.) Varhaiskasvatuksessa työskennellessä nämä piirteet toteutuvat työelämässä. Päiväkodissa ulkoillaan ja useissa päiväkodeissa pihalle ja sisätiloihin on vapaa pääsy. Päiväkodissa saattaa olla esimerkiksi ilta-aikaan vain yksi työntekijä paikalla.

2.5 Aggressiivinen henkilö ja aggressiivisuus käsitteenä

Aggressiivisuus on tunnetila, jota jokainen ihminen kokee jossain vaiheessa elämänsä aikana, joka kuuluu ihmisluontoon. Aggressiivisuutta voidaan pitää siis normaalina tunteena. Aggressiivista tunnetta ei voida pitää vääränä tai ongelmana, jos se kanavoituu oikein. Tästä tunteesta tulee ongelma vasta silloin, kun se purkaantuu hallitsemattomana esimerkiksi väkivaltaisena käytöksenä (Ryynänen, haastattelu, 24.2.2019.)

Aggressiivista käytös on monimuotoista ja se voi purkaantua useilla eri tavoilla. Aggressiivinen käytös voi olla suoraa tai epäsuoraa. Epäsuora käytös enemmän ympäristöön ja suora aggressiivisuus taas suoraan yksilöön. Aggressiivista käytöstä on tutkittu paljon ja sen suora luokittelu on vaikeaa. (Viemerö, 2006, 18)

TAULUKKO 3. A Bussin näkemys aggressiivisuuden esiintymisestä (Viemerö, 2006, 18, viitattu lähteestä Buss 1990, 12-17).

	Fyysinen aggressio	Verbaalinen aggressio
Suora aggr		
Hyökkäävä	taistelu	kiroilu, kritisoiminen
Uhkaava	valmistautuminen taisteluun	taistelulla uhkaileminen
Epäsuora aggr		
Hyökkäävä	omaisuuden tuhoaminen	juoruilu
Uhkaava	läheisten uhkaaminen	kiristäminen

2.6 Aggressiivisuuden taustatekijät

Aggressiivinen käytös voi johtua monesta eri tekijästä ja on todennäköistä, että tällaiseen käytökseen löytyy useampi selittävä tekijä. Aggressiivista käyttäytymistä voi selittää ihmisten erilaiset elämäntilanteet tai niissä koetut muutokset ja vastoinkäymiset. Ihmisillä voi olla esimerkiksi tunne-elämässään ongelmia. Tällaisella ihmisellä on voinut olla ongelmia, jotka ovat kasaantuneet ja nämä ongelmat purkautuvat hallitsemattomasti aggressiivisena käytöksenä ympäristöä ja muita yksilöitä kohtaan. (Rantaeskolala ym. 2015, 8-9)

Aggressiiviseen käytökseen voi altistaa myös runsas päihteiden käyttö tai muut ongelmat mielenterveyden kanssa. Myös stressi voi olla laukaiseva tekijä aggressiiviseen käytökseen.

Jos henkilö kokee suurta stressiä tai on muuten fyysisesti rasittunut, on hänen vaikeampi hallita omaa käyttäytymistään ja pitää tunteensa kurissa. (Rantaeskola ym. 2015, 8-9)

2.7 Aggressiivisen käytöksen tunnistaminen

Aggressiivisen käytöksen merkkejä voi olla vaikea tunnistaa. Tunnistaminen hankaloituu entuudestaan, jos henkilö, jonka kanssa ollaan tekemisissä ei ole entuudestaan tuttu. Tunnistettavina merkkeinä tällaiseen käytökseen voidaan pitää muutosta henkisissä tai fyysisissä tunnetiloissa. Tyypillisinä merkkeinä tällaisen käytöksen mahdolliseen puhkeamiseen voi olla kiihtyneisyys, ärtyneisyys, uhkailu, kiroilu tai havaittavat muutokset fyysisessä käyttäytymisessä, kuten uhmakas katse tai tuijottaminen. (Kyllönen ja Rickman, 2011, 109-110)

TAULUKKO 4. Tunnusmerkit ja käyttäytymisen muutokset (Taattola, 10.4.2019).

Sanattomat tunnusmerkit:	Sanalliset tunnusmerkit:	Tunnetila:
Levottomuus ja arvaamattomuus	Solvaava, herjaava kielenkäyttö, kiroilu	Viha ja raivo
Tuijotus, katseella mittailu	Väittely, uhkailu ja riidan haastaminen	Pelko ja ahdistus
Puhumattomuus, hampaiden kiristely	Epäluuloinen puhe	Ärtynyisyys ja kiihtyneisyys
Käsien nyrkkiin puristelu, sormen heristely	Puheen muodollistaminen	Syylisyys ja häpeä
Käyttäytyminen, joka on aiemmin ennakoanut väkivaltaa	Puheen sekavuus tai erittäin väkivaltainen sisältö	Masentavat tunteet
	Äänen korottaminen	Impulsiivisuus

Työntekijät kohtaavat yhä useammin aggressiivista käytöstä työssään, ja nykyaikana tällainen käytös on saanut uusia piirteitä, kun mukaan on tullut internet ja sen tuomat mahdollisuudet. Nykyään työntekijä voi kokea sanallista aggressiota esimerkiksi sähköpostin välityksellä (Rantaskola yms. 2015, 8-9.)

Myös varhaiskasvatuksen henkilökunta kuuluu nykyään riskiammatteihin. Työskennellessä riskiryhmään kuuluvalla alalla, on työntekijällä suurempi todennäköisyys joutua aggressiivisen tai väkivaltaisen käytöksen kohteeksi. Tämä johtuu siitä, että työntekijät kohtaavat erilaisia asiakastilanteita ja he ovat vuorovaikutuksessa erilaisten persoonien kanssa. Tällöin työntekijä saattaa tehdä esimerkiksi virheellisiä tilannearvioita, jonka seurauksena työntekijä voi joutua aggressiivisen käytöksen kohteeksi. Riskiammatteihin kuuluvat myös esimerkiksi muut opetusalan työntekijät, poliisit, vartijat ja viranomaiset (Rantaeskola yms. 2015,10-11.)

3. TYÖTURVALLISUUSLAKI

Työturvallisuus on yhteinen ja tärkeä asia työyhteisössä, Työturvallisuutta voidaan pitää työntekijän ja työnantajan yhteisen panostuksen tuloksena. Molemmilla on omat vastuunsa asiassa, mutta molempien osapuolten panos on ratkaisevaa. Työpaikalla myös työntekijällä on omat vastuunsa, jotka ovat osa työturvallisuutta yhtä lailla, kuin työnantajan vastuut ja toimenpiteet. (Hietala, Hurmalainen ja Kaivanto, 2018, 21)

3.1 Työturvallisuus lainsäädännössä

Työturvallisuuslain tarkoitus on pitää työntekijät työkykyisinä ja töissä. Eli tavoitteena on pitää huolta työntekijöiden turvallisuudesta ja myös ennalta ehkäistä mahdollisia työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. (Saloheimo, 2016, 29)

Työturvallisuuslain 1 luvun 1§:n (738/2002) mukaan - - lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja (Työturvallisuuslaki 1 luku 1§.)

3.2 Työnantajan vastuu

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat (Työturvallisuuslaki 2 luku 8§.)

Työnantajan yksi tärkeimmistä velvollisuuksista on huolehtia työturvallisuusvastuusta. Työnantajan turvallisuusvastuusta on laadittu normeja, joita on annettu työturvallisuuslaissa, asetuksissa ja valtioneuvoston päätöksissä. Työnantajan on tärkeää osata tunnistaa erilaiset toimenpiteet, joilla työpaikan turvallisuutta ja terveyttä voidaan vahvistaa. Vaikkakin

työnantaja on vastuussa työturvallisuudesta, niin se on kuitenkin myös jokaisen työntekijän asia.

Seuraavaksi on listattu työnantajan työturvallisuuteen liittyviä toimintavelvollisuuksia.

1. Huolehtimisvelvollisuus: Tämä tarkoittaa, että työnantajan on huolehdittava kokonaisvaltaisesti terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä. Työnantajan on osattava ennakolta mahdollistaa turvallinen ja terveellinen työympäristö, sekä sen muut olosuhteet.

2. Selvitysvelvollisuus, riskien arviointi: On työnantajan vastuulla olla selvillä jatkuvasti, mitä mahdollisia vaaroja tai haittoja työpaikalla on. Työnantajan on niiden pohjalta laadittava toimenpidesuunnitelmat vaarojen ja haittojen poistamiseksi tai niiden minimoimiseksi.

3. Opastus- ja ohjeistusvelvollisuus: Työnantajan vastuulla on perehdyttää työntekijät työsuhteen alussa ja tarvittaessa työsuhteen aikana. Työnantajan on laadittava tarvittavat ohjeet, sekä tiedottaa niistä työntekijöitä. Työnantajan on myös valvottava, että annettuja ohjeita noudatetaan.

4. Velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin: Työnantajan tehtäviin kuuluu tarkkailla työntekijöiden toimintaa työpaikalla. Tarvittaessa työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin viipymättä.

5. Valvontavastuu: Työnantajan on huolehdittava, että työntekijät noudattavat annettuja ohjeita ja toimivat niiden mukaisesti. Tarvittaessa työnantajan on puututtava ohjeiden laiminlyönteihin. (Alahautala & Huhta, 2018, 45.)

3.3 Työntekijän vastuu

Työturvallisuuslain 4 luvun 1§:n (738/2002) mukaan - - työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava

käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa (Työturvallisuuslaki 4 luku 18§.)

Esimiehellä on suuri vastuu työturvallisuusasioista, mutta myös jokainen työntekijä on velvollinen kantamaan oman vastuunsa työturvallisuudesta. Työntekijän tehtäviin kuuluu noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on myös otettava huomioon työn turvallisuus, huolellisuus ja varovaisuus. Työntekijän on käyttäytyvä asiallisesti, sekä vältettävä epäasiallista kohtelua tai häirintää, joka voisi haitata muita työntekijöitä. Ammatillinen käyttäytyminen on jokaisessa ammatissa tärkeää. Työturvallisuuden kannalta työntekijän asianmukainen käyttäytyminen ja toiminta edistää asioiden etenemistä työpaikalla (Rautjärvi, 2018.)

Kuten Rautjärvi (2018) korosti blogitekstissään, niin ammatillinen käyttäytyminen on työturvallisuuden kannalta todella tärkeää. On jokaisen velvollisuus perehtyä omalla työpaikallaan oleviin sääntöihin ja ohjeisiin, jotta osaa tarvittaessa toimia oikealla tavalla. Tässä opinnäytetyössä haluttiin selvittää, onko varhaiskasvatuksessa panostettu ennaltaehkäistyteen työturvallisuudessa ja laadittu selkeät normit, kuinka toimia aggressiivisen henkilön kohtaamisessa. Yleisesti ajateltuna on parempi varautua etukäteen mahdollisiin komplikaatioihin.

3.4 Työnsuojeluvalvonnan toteutus

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2 luvun 3§:n (44/2006) mukaan - - työsuojeluviranomainen tarkastaa työpaikkoja ja muita valvonnan kohteita sekä tekee muita lainsäädännössä edellytetyjä toimenpiteitä. Työsuojeluviranomaisen tulee valvontaa toteuttaessaan edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2 luku 3§.)

Työturvallisuus on myös tärkeä osa tämän opinnäytetyön aihetta. On tärkeää pohtia toteutuvatko Työturvallisuuslain kaikki kohdat, mikäli työpaikalla koetaan turvattomuuden tunnetta tai jonkinlaisia uhkia. Liian vähäinen koulutus voi olla syy siihen, että mahdollisia uhkia ei pystytä kohtaamaan turvallisesti.

4. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullista tutkimusta käytetään, kun pyritään selvittämään mistä jossakin asiassa on kyse (Kananen, 2017, 32). Yksinkertaistettuna voidaan sanoa, että laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja ja lauseita tutkimuksen kohteena (Kananen, 2017, 35). Tutkimukseen liittyy usein ongelma, joka on hyvä muotoilla kysymyksen muotoon. Näin ollen vastauksen saamiseen ongelmaan helpottuu (Kananen, 2017, 51.) Laadullinen analyysi syntyy kahdesta eri osasta; havaintojen pelkistämisestä ja arvoitusten ratkaisemisesta (Alasuutari, 1994, 30). Havaintojen pelkistäminen tarkoittaa tutkimuksessa tehtyjen havaintojen yhdistämistä. Aineisto pyritään pelkistämään hallittavammaksi kokonaisuudeksi (Alasuutari, 1994, 31.) Arvoitusten ratkaisemisella tarkoitetaan saatujen tulosten tulkitsemistä ja johtopäätöksen tekemistä (Alasuutari, 1994, 35).

Valittaessa tutkimusmenetelmää, voidaan ajatella, että mitä vähemmän aiheesta tiedetään etukäteen, sitä todennäköisemmin kvalitatiivinen tutkimus on parempi vaihtoehto (Kananen, 2017, 32). Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tehdä tutkimus aidossa ympäristössä varhaiskasvatuksen parissa. Tässä tutkimuksessa on tutkittu kokonaisvaltaisesti aggressiivisen henkilön kohtaamistilanteita varhaiskasvatuksessa, työntekijöille tarjottua koulutusta kohtaamistilanteisiin, sekä koulutuksen määrän riittävyttä. Ennen opinnäytetyön tekemistä tutkijoilla ei ollut tietoa siitä, onko varhaiskasvatuksessa ollut kohtaamisia aggressiivisen henkilön kanssa. Tutkijoilla ei ollut myöskään tietoa siitä, millaista koulutusta varhaiskasvatuksessa työskentelevät saavat aggressiivisen henkilön kohtaamista varten.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusprosessin varsinaista alkupistettä on vaikea määrittää. Tutkimuksen alkuna voidaan pitää jo tutkimussuunnitelman valmistumista tai aineiston keruun aloittamista (Alasuutari, 1994, 225.)

Tutkimustulosten saavuttamiseksi vaaditaan hyvä ja selkeä tutkimusmetodi. Valitun metodin tulee palvella tutkimuksen luonnetta. Mikäli esimerkiksi hankittu materiaali

koostuu muutamasta haastattelusta, niin niiden pohjalta ei pystytä vastaamaan kovin laajoihin ilmiöihin (Alasuutari, 1994, 72-73.)

Tähän tutkimukseen valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä, koska aiheesta ei ollut aikaisempaa tutkimustietoa siitä, millaisia varhaiskasvatuksessa työskentelevien kohtaamat uhka- ja väkivaltatilanteet ovat. Laadullinen tutkimusmenetelmä antoi mahdollisuuden saada tutkittavasta aiheesta syvällisen näkemyksen (Kananen, 2017, 33). Laadullisen tutkimusmenetelmän avulla oli mahdollista saada suora kontakti varhaiskasvatuksessa työskenteleviin teemahaastattelun avulla. Laadullinen tutkimusmenetelmä antoi myös mahdollisuuden nähdä konkreettisesti tilat ja paikat, joissa varhaiskasvatuksen parissa työskentelevä voi kohdata mahdollisesti aggressiivisen henkilön.

Laadullisen tutkimuksen yleisimmin käytetty menetelmä on haastattelu. Haastattelulla on useita eri muotoja, joista käytetyin on teemahaastattelu (Kananen, 2017, 88.) Teemahaastattelulla tarkoitetaan kahden ihmisen välistä vuorovaikutusta, jossa haastateltava kertoo tutkittavasta aiheesta aihe kerrallaan (Kananen, 2017, 88). Teemahaastattelun avulla pyritään saamaan ymmärrys tutkittavasta aiheesta. Teemahaastattelun avulla saadut vastaukset herättävät usein uusia lisäkysymyksiä. Lisäkysymyksillä haastattelija osoittaa kiinnostuneisuuttaan haastateltavaa kohtaan, eikä haastattelu perustu pelkästään ennalta mietittyjen kysymysten varaan (Kananen, 2017, 99.) Teemahaastattelua voidaan verrata palapeliin, jossa haastateltavan vastaukset ovat palapelin yksittäisinä palasina osa suurempaa kokonaisuutta (Kananen, 2017, 90.)

Tutkija laatii ennen teemahaastattelua haastattelurungon, jonka avulla hän varmistuu siitä, että tarvittavat aihealueet tulee käsiteltyä keskustelussa (Kananen, 2017, 96). Teemahaastattelun runkoa suunnitellessa on tärkeää ottaa huomioon, että taitavasti esitetyllä kysymyksellä voidaan saada esiin pienikin yksityiskohta (Kananen, 2017, 92). Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on saada haastateltava kertomaan tutkittavasta aiheesta lisää, joten on hyvä välttää dikotomisia kysymyksiä, eli kysymyksiä, joihin voidaan vastata joko kyllä tai ei. Dikotomiset kysymykset eivät anna laajaa aineistoa, koska niihin vastataan yhdellä sanalla (Kananen, 2017, 99.)

Teemahaastattelussa haastateltava kertoo vapaasti omia näkemyksiään ja kokemuksiaan tutkittavasta aiheesta. Tutkija voi tehdä välillä tarkentavia kysymyksiä, joiden avulla keskustelu pidetään halutussa aihealueessa (Kananen, 2017, 95.) Tarkentavissa kysymyksissä tulee kuitenkin välttää itsestään selviä kysymyksiä, sillä ne eivät syvennä tutkijan kuvaa tutkittavasta aiheesta (Kananen, 2017, 100).

Tähän tutkimukseen koettiin parhaaksi haastatteluvaihtoehdoksi teemahaastattelu, näin haastateltavat saadaan parhaiten kertomaan tutkijoiden haluamista teemoista. Kysymykset jaettiin teemoittain neljään eri aihealueeseen. Tämän vuoksi haastattelu oli vapaampimuotoinen ja haastateltavalle annettiin mahdollisuus kertoa hyvinkin vapaasti. Haastatteluita varten oli kuitenkin suunniteltu etukäteen kysymykset, joiden avulla haastattelu voitiin pitää rajattuna halutussa aiheessa.

Tutkimuksen tavoitteena on tehdä aina kirjallinen tuotos. Kokonaisuudessaan tutkimus on kirjallinen prosessi. Tutkimuksen kirjallisen tuotoksen tarkoitus ei ole pelkästään raportoida tuloksista vaan siinä analysoidaan koko tutkimuksen kulku (Alasuutari, 1994, 251-252.)

Kirjoitettua tuotosta on tärkeä antaa luettavaksi tutkimuksen aikana eri ihmisille. Kirjallista tuotosta tehdessä tulee sokeaksi omille virheille ja tämän takia lopputulos saattaa kärsiä. Ulkopuolinen palaute mahdollistaa parhaan mahdollisen lopputuloksen (Alasuutari, 1994, 268-269.)

4.3 Haastateltavat

Haastateltavia valittaessa pohdittiin, että on tärkeää saada erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä tutkittavasta aiheesta. Tämän vuoksi päädyttiin valitsemaan kaksi eri kaupunkia, joissa haastattelut tullaan suorittamaan. Kaupungeiksi valikoituivat Mikkeli ja Seinäjoki, koska ne olivat molemmille entuudestaan tuttuja kaupunkeja. Kaupungit sijaitsevat myös eri puolilla Suomea. Yksiköitä valittaessa pyrittiin löytämään kummastakin kaupungista erilaisia päiväkoteja. Päiväkodit sijaitsivat molemmissa kaupungeissa kantakaupungin alueella. Sekä Mikkelistä, että Seinäjoelta haastateltiin kummassakin kaupungissa kahden eri päiväkodin johtajaa. Haastatteluihin suostuneiden päiväkodin johtajien kanssa haastattelut sovittiin puhelimitse. Haastattelut suoritettiin jokaisen päiväkodin johtajan omassa yksikössään.

Varsinkin Seinäjoella haastateltavien löytäminen oli haasteellista. Päiväkodin johtajiin ottaessa yhteyttä monet ilmoittivat, etteivät ole kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen. Suurin osa kieltäytyneistä haastateltavista perusteli, ettei halua osallistua sen vuoksi, koska heillä ei ole ollut mitään kohtaamistilannetta aggressiivisen henkilön kanssa.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus on usein pelkkää arviota, koska luotettavuutta ei voida laskea tai tutkia samalla tarkkuudella kuin määrällisessä tutkimuksessa. Jotta tämän

tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti, eli luotettavuus ja laatu toteutuisi, haastateltavat on valittu niin, että heillä olisi mahdollisimman hyvä käsitys tutkimuksen aiheesta (Kananen, 2017, 174-176.) Tämän vuoksi valituilla haastateltavilla oli kaikilla ollut jonkinlainen kohtaaminen aggressiivisen henkilön kanssa tai ainakin tilanteeseen oli jouduttu varautumaan jotenkin. Näin ollen haastateltavat pystyivät kertomaan kokemuksistaan ja varautumisesta aggressiivisen henkilön kohtaamiseen.

4.4 Haastattelujen teemat

Haastatteluissa käytiin läpi suunnitelman mukaisesti neljä isompaa teemaa, joiden pohjalta keskusteltiin. Parhaat vastaukset kysymyksiin uskottiin saatavan seuraavissa kappaleissa esiteltyjen teemojen avulla. Haastateltavien ei tarvinnut suuresti valmistautua haastatteluihin, koska he ovat oman alansa ammattilaisia ja päiväkodin johtajilla on usein laaja käsitys koko varhaiskasvatuksen tilasta kaupungissa, jossa he työskentelevät. Annoimme haastateltaville kuitenkin mahdollisuuden tutustua haastattelussa keskusteltaviin teemoihin etukäteen.

4.5.1 Teema 1. Aggressiivisen henkilön kohtaaminen

Tässä teemassa oli tarkoitus kartoittaa, onko varhaiskasvatuksessa ollut kohtauksia aggressiivisen henkilön kanssa. Lisäksi käsiteltiin fyysisen ja suullisen aggressiivisuuden kohtauksita. Haastateltavien kanssa keskusteltiin myös siitä, pitävätkö he todennäköisenä, että heidän päiväkotinsa tulisi aggressiivinen henkilö. Tässä teemassa selvitettiin myös mahdollisesti syntyneiden tilanteiden syitä ja taustoja.

4.5.2 Teema 2. Toimintamallit ja -ohjeet

Tämän teeman tarkoituksena oli selvittää, onko varhaiskasvatuksessa ohjeistusta ja toimintamalleja aggressiivisen henkilön kohtaamiseen. Haastatteluissa keskusteltiin myös siitä, ovatko toimintamallit muuttuneet jotenkin aggressiivisen henkilön kohtaamisen seurauksena. Lisäksi keskusteltiin siitä, että osaisivatko työntekijät toimia aggressiivisen

henkilön kohtaamistilanteessa tällä hetkellä. Lisäksi aineistoa analysoidessa kiinnitettiin huomiota siihen, ovatko käytännöt ja ohjeistukset samanlaisia yksiköiden välillä.

4.5.3 Teema 3. Työturvallisuus

Tässä teemassa keskusteltiin, että mitä mieltä haastateltavat ovat yleisesti työturvallisuuden tasosta tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa. Haastatteluissa keskusteltiin myös mahdollisista puutteista uhkaaviin tilanteisiin varautumisesta työturvallisuuden osalta ja kuinka haastateltavien mielestään näihin epäkohtiin voitaisiin vaikuttaa.

4.5.4 Teema 4. Koulutus

Viimeisessä teema-aiheessa käsiteltiin, miten ja millaista koulutusta varhaiskasvatuksessa työskenteleville järjestetään uhkaavien tilanteiden varalle. Haastatteluissa keskusteltiin myös siitä, kuinka usein työntekijät saavat koulutusta ja millaista koulutusta heidän tulisi mielestään saada aggressiivisen henkilön kohtaamiseen. Lisäksi haastatteluissa keskusteltiin siitä, onko nykyinen koulutusmäärä riittävä vai tarvittaisiinko sitä lisää. Haastatteluissa pohdittiin myös sitä, että olisiko yhteiskoulutus esimerkiksi poliisin kanssa hyvä lisä tämänhetkiseen koulutukseen.

4.6 Aineiston käsittely

Teemahaastatteluihin kuuluu haastatteluiden tallentaminen esimerkiksi nauhoittamalla. Tällä tavoin haastattelu on sujuvaa, eikä siihen tule keskeytyksiä. Mikäli halutaan saada mahdollisimman luonteva ja vapautunut keskustelu, on tärkeää, että haastatteliija ei keskity liikaa muistiinpanojen tekemiseen (Hirsjärvi & Hurme, 2015, 92.) Tämän vuoksi tässäkin haastattelussa on käytetty puhelimen ääninauhuria haastatteluiden tallentamiseen, jotta tutkija kykeni keskittymään täysin keskusteluun haastateltavan kanssa. Näin ollen tutkijan ei tarvinnut miettiä muistiinpanojen tekemistä.

Tämän tutkimuksen toteutuksessa ei ole tehty erillistä aineiston analysointivaihetta, vaan haastatteluita on analysoitu koko haastatteluiden ja litterointien ajan. Jatkuva haastatteluiden

analysointi mahdollisesti kokonaisvaltaisen kuvan saamisen tutkittavasta aiheesta (Kananen, 2017, 90). Haastattelujen jälkeen kumpikin tutkija litteroi tekemänsä haastattelut. Litteroinnilla tarkoitetaan äänitteiden kirjoittamista kirjalliseen muotoon, jolloin niiden käsitteleminen on helpompaa (Kananen, 2017, 134).

Litterointi voidaan tehdä eri tarkkuudella. Sanatarkalla litteroinnilla tarkoitetaan sitä, että jokainen äänne kirjoitetaan ylös. Esimerkiksi äänenpainoilla voi olla merkitystä, kun pyritään saamaan tietoon haastateltavan vastausten totuusaste. Yleiskielisellä litteroinnilla tarkoitetaan sitä, että teksti on muutettu kirjakielelle. Tekstistä on poistettu murre sanat ja puhekieliset ilmaisut. Propositiotason litteroinnissa kirjataan ylös ainoastaan sanoma tai ydinajatus (Kananen, 2017, 135.) Tässä tutkimuksessa propositiotason litterointi oli sopivin tapa litteroida. Litterointeihin ei koettu tarpeelliseksi kirjoittaa jokaista huokausta ja äännähdystä ylös, vaan pidettiin tärkeänä, että litteroinnista tulee esiin pääkohdat ja -sanoma, joita haastatteluissa on käsitelty.

Litteroinneista jätettiin pois täytesanoja, mutta muuten haastattelut kirjoitettiin kuten haastateltava ja tutkija ne on sanonut. Litteroinneissa jätettiin myös kirjoittamatta kohdat, jossa mainittiin joku yksikkö tai henkilö nimeltä. Litterointivaiheessa kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, että mistään asiasta ei kirjoitettu ylös sellaista tietoa, joka voitaisiin liittää johonkin henkilöön tai tunnistettavaan tapahtumaan. Tutkijoille oli erittäin tärkeää säilyttää tutkimuksessa kaikkien osapuolten anonymiteetti.

Jotta tutkimustulos olisi luottamuksellinen ja haastateltavien anonymiteetti säilyisi, Mikkelissä suoritetuista haastatteluista käytetään lyhenteitä H1 MLI ja H2 MLI, sekä Seinäjoella suoritetuista haastatteluista lyhenteitä H3 SJK ja H4 SJK. Lyhenteissä MLI tarkoittaa Mikkelä ja SJK tarkoittaa Seinäjokea.

5. TUTKIMUSTULOKSET

Tässä osiossa käydään läpi tutkimuksen tulokset teemoittain, jotka on saatu analysoimalla suoritettujen haastatteluiden aineistoa. Haastatteluista on saatu vastaukset tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Haastatteluista tuli ilmi, kohtaavatko varhaiskasvatuksen työntekijät aggressiivisia henkilöitä työssään, mikä on tämänhetkinen työturvallisuuden taso varhaiskasvatuksessa, millaiset toimintamallit työntekijöillä on aggressiivisen henkilön kohtaamiseen, sekä tämänhetkisen koulutuksen määrä ja sen mahdollinen lisääminen.

5.1 Analysoitujen haastatteluiden tulokset

Haastatteluista kävi ilmi, että kaikki haastateltavat toivoisivat lisää koulutusta varhaiskasvatuksen koko kentälle liittyen aggressiivisen henkilön kohtaamiseen. Jokaisella haastateltavalla oli myös jonkinlaisia aikaisempia kohtaamisia aggressiivisten henkilöiden kanssa tai ainakin sen uhkaa on ollut. Haastatteluista kävi myös ilmi, että tämänhetkisessä työturvallisuudessa olisi parannettavaa. Päiväkodin johtajat myös arvioivat, että he joutuvat kohtaamaan aggressiivista käytöstä myös jatkossakin.

5.2 Teema 1. Aggressiivisen henkilön kohtaaminen

Ensimmäisen teeman tavoitteena oli keskustella haastateltavien kanssa siitä, että ovatko he kohdanneet aggressiivisesti käyttäytyviä henkilöitä työpaikallaan ja minkälaista aggressiivinen käytös on ollut. Haastatteluissa selvisi, että kaikki haastateltavat olivat kohdanneet jonkinlaista aggressiivista käytöstä tai sen uhkaa työpaikalla.

Täällä on erilaisia kohtaamisia, osa vanhemmista tulee tähän ovelle tai sitten ne raivoavat tuolla pihalla tai eteisessä. Eli on ollut juu” (H1, MLI, 2019.)

Kyllä, että justiin tuossa pohdittiin, kun katoin tätä, että aggressiivinen henkilö, se voi olla - - lasten vanhempia tai ihan sivullinen (H3, SJK, 2019).

Ei ole ollut kohtaamisia, mutta uhkaa on ollut (H4, SJK, 2019).

Kaikki haastateltavat ovat kokeneet siis aggressiivista käytöstä suoraan tai heillä on ollut työpaikalla uhka siitä, että joku henkilö kenellä ei ole asiaa päiväkodille saapuu sinne siitä huolimatta. Vaaratilanteita on päiväkodeissa ollut muutamia.

No esimerkiksi jokunen viikko sitten oli sellainen uhkatilanne, että saimme soiton tuolta lähikoululta, että siellä on yksi tämmöinen henkilö, jota he eivät tunteneet. Tämä henkilö oli uhitellut luokanopettajaa ja tivannut, että missä on meidän päiväkotimme. Hän oli sanonut, että tulee tänne päiväkodille (H2, MLI, 2019.)

Haastatteluissa on myös selvitetty sitä, onko aggressiivinen käytös ollut fyysistä vai suullista käytöstä. Kävi ilmi, että kaikissa yksiköissä kohtaamiset ovat olleet pääsääntöisesti suullisia. Yhdellä haastateltavalla on ollut tilanne, jossa hän on joutunut työntämään henkilön kauemmaksi itsestään. Tässäkään tilanteessa ei tapahtunut muuta fyysistä kohtaamista. Muuten haastateltavat eivät ole kohdanneet fyysistä aggressiota työssään asiakkaiden suunnalta. Haastatteluiden perusteella voidaan kuitenkin pitää todennäköisenä, että laajemmalla otannalla löytyisi enemmän fyysisiä kohtaamisia.

Ei ole ollut kuin suullista. Uhkailua ja nimittelyä, ei mitään fyysistä ole luojan kiitos ollut (H2, MLI, 2019.)

Haastatteluissa selvitettiin myös sitä, kuinka todennäköisenä haastateltavat pitävät sitä, että päiväkotiin tulisi aggressiivisesti käyttäytyvä henkilö. Jokainen päiväkodin johtaja piti erittäin todennäköisenä, että heidän päiväkodissaan tulee jossain vaiheessa kohtaamistilanne aggressiivisen henkilön kanssa. Yhteiskunta ja varhaiskasvatuksen toimintaympäristö on muuttunut viime vuosien aikana niin laajasti, että tällaiset kohtaamiset ovat erittäin todennäköisiä tulevaisuudessa. Päiväkodin johtajat myös kokevat, että tällaiset tilanteet tulevat lisääntymään jatkossa.

Aina siihen pitää varautua tänä päivänä (H3, SJK, 2019).

No kyllä uhka on olemassa. Meillä on täällä, miten sen sanoisi. Aika suurikin todennäköisyys, että näin voisi käydä (H2, MLI, 2019.)

Pidän sitä tosi todennäköisenä (H4, SJK, 2019).

Tää on sellanen asia, että totta kai on pelko siitä, että tällainen aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen lisääntyy (H4, SJK, 2019).

Kaikissa haastatteluissa tuli ilmi, että aggressiivisen henkilön kohtaamistilanteet ja niiden uhka on lisääntynyt huomattavasti viime vuosien aikana. Kolme haastatelluista päiväkodin johtajista osasi nimetä myös muita päiväkoteja, joissa on ollut kohtaamisia aggressiivisten henkilöiden kanssa tai vaihtoehtoisesti tilanteita, joissa mahdolliseen kohtaamiseen on jouduttu varautumaan. Tästä voidaan päätellä, että molemmissa kohdekaupungeissa nämä kyseiset yksiköt eivät ole ainoita, jotka joutuvat kohtaamaan hankalia asiakastilanteita tai aggressiivisesti käyttäytyviä henkilöitä.

Pääsääntöisesti päiväkodeissa tapahtuneet uhkatilanteet ovat johtuneet huoltajuskiistoista ja kulttuurieroista. Muutaman kerran uhkaa ovat aiheuttaneet ulkopuoliset häiriköt, kuten esimerkiksi päiväkodin pihalle luvatta tulleet nuoret, joita henkilökunta on pitänyt turvallisuutta uhkaavana tekijänä. Pääsääntöisesti henkilökuntaan kohdistuneet häiriöt ja aggressiivinen käytös on ollut lähtöisin päiväkodin asiakkaista, kuten vanhemmista, sukulaisista tai muista läheisistä. Esimerkiksi vanhempi, jolla ei ole oikeutta hakea lastaan päiväkodista saattaa yrittää näin kuitenkin tehdä, tai kulttuurista aiheutuvissa erimielisyyksissä yritetään käyttää lapsia riitojen välikappaleena.

5.3 Teema 2. Toimintamallit ja – ohjeet

Toisen teeman tavoitteena oli selvittää, millaisia toimintamalleja ja -ohjeita päiväkodeissa on aggressiivisen henkilön kohtaamista varten. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, ovatko toimintamallit tai -ohjeet muuttuneet jotenkin mahdollisen tilanteen jälkeen, jossa on kohdattu aggressiivinen henkilö. Lopuksi tiedusteltiin päiväkodinjohtajien mielipidettä siitä, että osaisivatko työntekijät päiväkodin johtajien mielestä toimia annettujen ohjeiden ja toimintamallien mukaisesti tällä hetkellä.

Haastatteluista ilmeni, että kaikissa päiväkodeissa on erilaisia toimintamalleja ja -ohjeita aggressiivisen henkilön kohtaamiseen.

Jos on väkivallan uhkaa, aggressiivista käytöstä niin meillä on sellasia ohjeita kun, että pitää perääntyä ja pitää sitä turvaväliä ja kädet myös näkyvillä ja selkää ei saa kääntää. Ja sit välttää niitä äkkinäisiä liikkeitä ja semmosta tuijottamista mikä sitte provosois sitä toista. Ja se rauhallinen olemus, puhua selkeästi ja ymmärtävästi ja ei keskeyttää. Ja sit jos vastaavasti sisällä päiväkodin sisällä olis joku tilanne näin niin muistaa sitte tehdä kuin tämä

asiakas, eli istua kun hän istuu ja seistä kun hän seisoo. Sit hälyyttää heti apua, kun vaan pystyy siihen ja siinä kohtaa sit se turvasana on aika tärkeä (H4, SJK, 2019.)

Kaikissa päiväkodeissa toimintamallit olivat hyvin samanlaisia, eikä niissä ollut suuria eroavaisuuksia. Jokaisessa yksikössä teoreettinen ohjeistus on tehty huolellisesti ja se on kaikkien työntekijöiden tiedossa, kuten Työturvallisuuslaki velvoittaa. Päiväkodeissa on oltava omat turvallisuuskansiot, jotka sisältävät turvallisuussuunnitelmat ja toimintamallit poikkeustilanteita varten.

Seuraavaksi haastateltavilta kysyttiin aggressiivisen henkilön kohtaamiseen varautumisesta. Kävi ilmi, että päiväkodeissa on varauduttu tilanteisiin eri tavalla. Osa päiväkodeista pitää ovia lukossa jatkuvasti ja osa vain silloin, kun paikalla on vähemmän henkilökuntaa tai ovien lukitsemiseen on ollut joku muu syy esimerkiksi ulkopuolinen uhka. Kaikissa päiväkodeissa on olemassa tällä hetkellä jonkinlainen ohjeistus, kuinka toimitaan, mikäli päiväkotiin tulee aggressiivisesti käyttäytyvä henkilö. Lisäksi jokaisessa päiväkodissa oli käytössä sovitut turvasanat, jonka avulla on helppo hälyttää tarvittaessa apua huomaamattomasti. Yhdessä päiväkodissa on käytössä turvanappi, josta menee hälytys vartijalle.

Meillä on ensinnäkin se tilanne, että meillä on ovet lukossa (H1, MLI, 2019).

On muutamia vanhempia, joiden takia on pidetty ovia lukossa (H4, SJK, 2019)

No me olemme täällä kiinnittäneet huomiota. Me olemme vasta päivittäneet turvaohjeet. Meillä syksyllä ollut sellaisia vähän niin kuin läheltä piti tilanteita, että heti on selkeää ovien sulkemiset ja niin kuin avun pyynnöt. Me olemme käyneet näitä tilanteita ennakolta läpi. Meillä on turvasanoja tai muita, että jos joku henkilö pääsee tänne. Me olemme aika paljon miettineet näitä asioita, onhan toki mahdollista, että tulee jotain yllätystä, mutta olemme kuitenkin varautuneet (H2, MLI, 2019.)

Turvasanat on tässä perehdytysoppaassa - - ja sitten väkivallan uhka ja epämääräinen harhailija, näistä on kaikista ohjeet olemassa (H3, SJK, 2019.)

Päiväkotien johtajat ovat epävarmoja siitä, osaisiko päiväkotien henkilökunta toimia todellisessa uhkatilanteessa annettujen ohjeiden ja toimintamallien mukaisesti. Haastateltavat kokivat myös, että henkilökunnan toimintavarmuuteen vaikuttaa se, ettei suurimmalla osalla henkilökunnasta ole uhkaavista tilanteista käytännön kokemusta. Tietotaito näissä tilanteissa toimimiseen on pelkästään teorian varassa ja näin ollen ei voida

ennustaa, kuinka henkilökunta toimii oikeissa tilanteissa. Haastateltavat kokivat, että jokaisen työntekijän persoonalla on myös vaikutusta siihen, kykenevätkö työntekijät toimimaan annettujen ohjeiden ja toimintamallien mukaisesti aggressiivisen henkilön kohtaamistilanteessa.

Ei varmasti voi tietää miten ihmiset reagoi, vaikka on olemassa toimintamallit, niin saattaa olla, että joku menee täysin lukkoon ja lamaantuu, kun joku rupeaa huutamaan (H1, MLI, 2019).

Haastateltavilta kysyttiin, onko aiemmat tapahtumat muokanneet päiväkotien toimintamalleja. Haastatteluita analysoidessa voitiin tehdä johtopäätös, että usein toimintamalleja muutetaan vasta, kun jotain konkreettista on jo tapahtunut. Kolmessa neljästä päiväkodissa oli jouduttu muuttamaan toimintamalleja jonkin tapahtuneen takia.

Siis tuo ovien lukitseminen oli sellainen kantapään kautta opittu, kun tuosta pääsi tulemaan yksi sisälle (H2, MLI, 2019).

Toisessa päiväkodissa otettiin turvanapit käyttöön yhden tapahtuneen tilanteen jälkeen. Kolmannessa päiväkodissa vieraat henkilöt ryhdyttiin saattamaan henkilön luo, jonka kanssa tapaaminen oli sovittu.

Päiväkodeissa käytetään riskien arviointia ja pohditaan, onko ohjeistus ajan tasalla. Riskien arvioinneissa esiin tulleiden ongelmakohtien perusteella nykyisiä käytäntöjä voidaan muuttaa tarvittaessa. On tietenkin selvää, että kaikkiin riskeihin on mahdotonta varautua etukäteen. Haastatteluiden perusteella voidaan kuitenkin ajatella, että aikaisemmat tapahtumat ohjaavat ainakin tällä hetkellä nykyistä toimintaa, sekä ohjeiden ja toimintamallien laatimista.

5.4 Teema 3. Työturvallisuus

Seuraavana teemana oli tämän hetkinen työturvallisuus varhaiskasvatuksessa. Tavoitteena oli haastateltavien avulla kartoittaa heidän tuntemuksiaan tämänhetkisestä työturvallisuustilanteesta varhaiskasvatuksessa, sekä selvittää haastateltavien mielipiteitä mahdollisista puutteista työturvallisuuteen liittyen. Haastattelussa nousi esiin, että esimerkiksi haastateltavien työtilat ja epävarmuus siihen, kuinka henkilökunta toimii paineen alla heikentää työturvallisuutta. Haastatteluita analysoidessa huomattiin, että huolenaiheet ovat joka kohteessa hyvin samanlaisia. Tästä voidaan päätellä, että esimerkiksi

aikaisemmin rakennetuissa päiväkodeissa ei olla osattu ottaa rakennusvaiheessa huomioon edellä mainittuja työturvallisuusasioita huomioon. Nykyään päiväkotien rakennusvaiheessa kiinnitetään varmasti enemmän huomiota työturvallisuuteen. Suurin osa haastateltavista koki, että esimerkiksi heidän työhuoneensa heikentää työturvallisuutta, koska siellä on vain yksi poistumisreitti. Ainakin yhdessä päiväkodissa kiinnitetäänkin huomiota huonekalujen sijoitteluun ja ihmisten sijoittumiseen, mikäli joudutaan keskustelemaan asiakkaan kanssa huoneessa, jossa on vain yksi poistumistie.

Olen miettinyt, että olen hieman loukussa omassa työhuoneessa, että minulla on siellä vain yksi poistumistie (H2, MLI, 2019).

Tämä on hirveä koppi. Minä en pääse pois, kun ne ukot tulee räyhäämään ni mä en pääse pois (H1, MLI, 2019).

Jos me tiedetään etukäteen siitä tilanteesta, niin sitten siihen menee kaks. Ja kyllä siinä vaiheessa, jos pöytä sijoitetaan jotenkin, niin työntekijä on lähempänä ovea (H4, SJK, 2019.)

Haastatteluissa nousi esiin useaan otteeseen epävarmuus siitä, kuinka henkilökunta toimisi tosipaikassa stressaantuneena. Haastateltavat ovat epävarmoja pystyvätkö työntekijät toimimaan ohjeiden mukaisesti tositalanteessa. Myös teoriassa opitun tiedon siirtäminen käytäntöön tositalanteessa mietitytti haastateltavia.

Yhdessä päiväkodissa koettiin turvallisuutta uhkaavaksi se, että ovien lukot toimivat manuaalisesti ja ne ovat aina päivisin auki. Haastateltava pohti, että kuinka ovien lukitsemisen onnistuisi nopeasti ja turvallisesti, mikäli olisi tiedossa, että päiväkotiin on tulossa jokin ulkopuolinen uhka. Haastateltava pohti, että pitäisikö ovissa olla esimerkiksi sähkölukot, että kaikki ovet saataisiin yhdellä painalluksella lukkoon. Tutkijoiden mielestä on mielenkiintoista huomata, kuinka käytännöt eroavat eri päiväkotien välillä tässä asiassa. Kahdessa neljästä haastatelluista päiväkodin johtajista kertoivat, että ovet ovat lukittuna ainakin osan päivästä. Yksi haastateltava pohti, että kaupunki todennäköisesti linjaa tarvittaessa, mikäli ovia alettaisiin pitämään lukittuna jatkuvasti. Vastuukysymyksissä voi näin ollen olla epäselvyyksiä liittyen siihen, että onko ylemmän tahon eli tässä tapauksessa kaupungin linjattava esimerkiksi ovien lukitsemista, jotta näin voitaisiin toimia.

5.5 Teema 4. Koulutus

Viimeisessä teemassa keskusteltiin haastateltavien kanssa koulutuksesta aggressiivisen henkilön kohtaamisesta. Tutkijoita kiinnosti etenkin se, että järjestetäänkö työntekijöille koulutusta, kuinka paljon ja minkälaista se on sisällöltään. Esiin nousi selvästi, että koulutusta tulisi olla enemmän ja koulutuksen pitäisi olla mielellään yksikkökohtaista ja käytännönläheistä. Osa haastateltavista koki, että yksikkökohtainen koulutus nostaisi omaa luottamusta ja taitoa toimia oikein haastavissa tilanteissa.

Aluksi haastateltavilta kysyttiin, että miten ja minkälaista koulutusta varhaiskasvatuksen parissa työskenteleville on järjestetty. Haastatteluista saatiin selville, että pääsääntöisesti tarjottu koulutus on joko kaupungin tai viranomaisten järjestämää.

Se voi olla esimerkiksi aggressiivisen henkilön kohtaamiseen liittyvä (H4, SJK, 2019).

Saatu koulutus on ollut tähän mennessä lähinnä teoreettista. Kahdessa päiväkodissa johtaja ja varajohtaja olivat saaneet käytännön koulutusta turvallisuuskouluttajalta. Heille oli kerrottu kuinka toimia, jos joku käy käsiksi tai kuinka irrottaudutaan erilaisista kiinnipitotilanteista. Tämäkin koulutus oli ollut lyhyehkö iltapäivän kestävä tapahtuma. Syventävämmät käytännön koulutuksia on ollut lähes olematon määrä ja ne on suunnattu lähinnä kentän esimiehille.

Haastatteluissa selvitettiin koulutuksen määrää ja siitä, kuinka paljon koulutuksia järjestetään. Haastatteluissa tuli ilmi, että tällä hetkellä koulutusta on järjestetty 1-2 kertaa vuodessa tai harvemmin liittyen aggressiivisen henkilön kohtaamiseen. Yhdessä haastattelussa tuli ilmi, että koulutusta ei ole myöskään omatoimisesti tiedusteltu tai vaadittu varhaiskasvatuksen esimiehiltä.

Hyvin harvoin. ehkä 1- 2 kertaa 10 vuoden aikana (H2, MLI, 2019).

Ehkä se kerran vuodessa, joskus harvemmin (H4, SJK, 2019).

Yksi haastateltavista kertoi, että ohjeiden opiskelu jää suurimmaksi osaksi oman perehtymisen varaan. Hän koki myös, että on jokaisen työntekijän persoonasta kiinni, millaista koulutusta työntekijä tarvitsee. Haastateltava piti kuitenkin tärkeänä ylläpitää teoriassa opittuja taitoja konkreettisten harjoitusten avulla.

Seuraavaksi haastateltavilta kysyttiin, että minkälaista koulutusta varhaiskasvatuksen työntekijöille tulisi järjestää aggressiivisen henkilön kohtaamiseen. Kaikki haastatellut päiväkodin johtajat olivat sitä mieltä, että koulutuksen tulisi olla käytännönläheistä.

Mielestäni aina kun ruvetaan puhumaan jotain turvallisuusasioista, niin ne pitäisi olla yksikkötasolla. Yleinen on ihan ok, mutta se yksikkö taso ratkaisee minusta eniten. että miten täällä toimitaan (H1, MLI, 2019.)

Kyllä se konkretiaa aina tuo sitä asiaa lähemmäksi. Se että olisi pelkkä luentotyyppinen, niin sitä ei välttämättä sisäistä. Kyllä kuulee asiat, mutta sitte sitä voi olla tosi vaikea viedä käytäntöön (H4, SJK, 2019.)

Haastatteluissa todettiin, että käytännönläheinen koulutus toisi työntekijöille enemmän varmuutta omasta osaamisestaan ja näin ollen parantaisi turvallisuuden tunnetta haastaviin tilanteisiin. Konkreettisten harjoitusten avulla teoriassa opitut toimintamallit ja -ohjeet olisi helpompi pitää mielessä ja niiden toimivuus nähtäisiin käytännössä. Konkreettiset harjoitukset syventäisivät myös jokaisen työntekijän taitoja toimia tarvittaessa aggressiivisen henkilön kohtaamistilanteessa.

Haastatteluissa keskusteltiin myös haastateltavien mielipiteistä koulutuksista, jotka poliisi järjestäisi. Kaikki haastateltavat pitivät tällaisia koulutuksia hyvinä ja tärkeinä. Yksi haastateltavista piti tällaisia koulutuksia tulevaisuudessa todennäköisempinä.

Minun mielestä se voisi olla poliisi, joka kertoo miten toimitaan (H1, MLI, 2019).

Yksi haastateltavista koki, että jos poliisi pitäisi koulutuksia varhaiskasvatukselle, niin se laskisi kynnystä tehdä yhteistyötä ja ottaa poliisin yhteyttä pienimuotoisemmissakin asioissa.

Viimeisenä kysymyksenä haastatteluissa kysyttiin haastateltavien mielipidettä koulutuksen määrästä. Vastaus oli selvä ja kaikki haastateltavat olivat yksimielisiä, että koulutusta tulisi olla lisää. Tämänhetkisen koulutuksen määrää pidettiin liian vähäisenä.

Kyllä, tietysti ei olla kysyty, eikä tilattu. Ei olla vaadittukaan, mutta liian vähän (H2, MLI, 2019.)

Kyllähän sitä vois olla enemmänkin (H4, SJK, 2019).

Yksi haastatelluista oli sitä mieltä, että aggressiivisen henkilön kohtaamisia on suhteessa aika vähän. Hän toivoi, että työntekijät nostavat esiin riskien arvioinneissa uhkia tai koulutustarvetta, joiden perusteella koulutustarpeen lisäystä voitaisiin pohtia.

Kaikissa haastatteluissa tuli esille, että etenkin käytännön koulutuksen lisäys olisi erittäin tärkeää. Toki on tiedostettava, että koko varhaiskasvatuskentän kouluttaminen on hankalaa ja aikaa vievää, mutta nyky-yhteiskunnassa sitä voitaisiin pitää perusteltuna.

Haastatteluista kävi myös ilmi, että mikäli koulutuksia järjestettäisiin tiheämmin, niin se mahdollistaisi kaikille työntekijöille osallistumisen koulutuksiin. Päiväkotia ei voi vain sulkea kokonaan yhden koulutuspäivän ajaksi. Kävi ilmi, että ainakin toisessa kohdekaupungissa käytännön läheisiin harjoituksiin on osallistunut vain päiväkodin johtaja ja varajohtaja. Toisessa kaupungissa haastateltava nosti esille, että olisi tärkeää, että kaikki työntekijät pääsevät osallistumaan koulutuksiin. Haastateltavan mielestä ei ole sama asia, että koulutuksessa olleet työntekijät jakavat opitun tiedon myöhemmin työntekijöille, jotka eivät päässeet koulutukseen.

6. POHDINTA

6.1 Tavoitteet ja tulokset

Opinnäytetyössä oli tarkoituksena selvittää kohtaako varhaiskasvatuksessa työskentelevä henkilökunta aggressiivisia asiakkaita tai muita uhkaavia tilanteita ja tarvitaanko tällaisiin tilanteisiin lisää koulutusta. Haastatteluista saatiin vastaus molempiin kysymyksiin.

Ennen haastatteluja aikaisemmista tutkimuksista kävi ilmi, että Suomessa työpaikoilla kohdataan jonkin verran väkivaltaa, kuten sivun 9 taulukosta käy ilmi. Varhaiskasvatuksen työntekijät kuuluvat myös riskiryhmään, jolla on suurempi todennäköisyys joutua väkivallan kohteeksi työssään. Tässä tutkimuksessa tultiin samaan tulokseen, kuten aikaisemmissa tutkimuksissakin; varhaiskasvatuksessa työskentelevä kohtaa työpaikallaan väkivaltaa ja aggressioita.

Tutkimusta tehdessä kävi ilmi, että varhaiskasvatuksessa kohdataan aggressiivisesti käyttäytyviä asiakkaita. Jokainen tutkimuksessa mukana ollut päiväkodin johtaja oli kohdannut työssään aggressiivista käytöstä tai sen uhkaa. Tämä kertoo siitä, kuinka paljon nyky-yhteiskunta on muuttunut ja varhaiskasvatuksen toimintaympäristö on muuttunut. Yksi päiväkodin johtaja kertoi haastattelussaan, että tällaisia asioita ei tarvinnut edes miettiä kymmenen vuotta sitten. Jokainen päiväkodinjohtaja tiedosti kuitenkin, että tällaiset aggressiivisuutta sisältävät tilanteet tulevat todennäköisesti lisääntymään tulevaisuudessa. Kaikki haastateltavat pitivät todennäköisenä, että he tulevat kohtaamaan aggressiivisesti käyttäytyvän henkilön jossain vaiheessa työuraa omalla työpaikallaan. Lähes jokainen päiväkodin johtaja tiesi myös omasta kaupungistaan muita päiväkoteja, joissa on kohdattu aggressiivisesti käyttäytyviä asiakkaita. Toisaalta tutkijoille ilmeni aineistonkeruuvaiheessa, että monet päiväkodinjohtajat ilmoittivat, ettei heillä ollut lainkaan kokemuksia aggressiivisten henkilöiden kohtaamisesta päiväkodeissa.

Kohtaamiset aggressiivisesti käyttäytyvien henkilöiden kanssa ovat haastateltavien mukaan pääsääntöisesti suusanallisia. Kukaan haastatelluista ei ollut kohdannut suoraa fyysistä väkivaltaa työssään, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Nämä muutamatkin tapaukset olivat olleet luonteeltaan sen tyylisiä, että asiakasta on jouduttu esimerkiksi työntämään kauemmaksi oman tilan ylläpitämiseksi. Kenenkään haastatteluun osallistuneen fyysistä koskemattomuutta ei ollut muuten loukattu. Haastatteluista ei käynyt myöskään ilmi, että muissa alueiden päiväkodeissa olisi käyty fyysisesti henkilökunnan kimppuun.

Haastatteluista kävi myös ilmi, että syntyneet tilanteet ovat olleet yleensä lasten vanhempien, sukulaisten tai muiden läheisten aiheuttamia. Vain yhdessä tapauksessa päiväkodissa oli koettu ulkopuolisten henkilöiden häiriö uhaksi. Tästä voidaan päätellä, että päiväkodit ovat melko suojassa ulkopuolisilta häiriöiltä ja suurin uhka tulee päiväkodin omista asiakkaista.

Häiriöiden syitä on useita, eikä tässä tutkimuksessa keskitytty niin suuresti aggressiivisesti käyttäytyviin henkilöihin, tai niiden syy-yhteyksiin. Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi, että useimmiten aggressiivisen henkilön kohtaamistilanteet ovat johtuneet huoltajuuskiistoista, kulttuurieroista tai päihteistä.

Tutkimusta tehdessä havaittiin, että monet nykyisin käytössä olevat turvatoimenpiteet olivat seurausta jostain jo sattuneesta tapahtumasta tai vaaratilanteesta. Aikaisemmat tapahtumat ovat ohjanneet käytänteitä nykyiselle. Jokaisessa yksikössä, jossa haastatteluita suoritettiin, oli varauduttu erilaisiin uhkiin teorian tasolla ja ohjeistusta löytyi hyvin. Käytännön harjoittelu sen sijaan oli jäänyt vähemmälle tai sitä ei ollut lainkaan. Muutaman haastateltavan huolena oli se, että kuinka hyvin teoria on hallussa todellisen tilanteen sattuessa ja kuinka työntekijät pystyvät kovassa paikassa toimimaan. Toinen esiin nousut huolta herättänyt asia oli haastateltavien työhuoneet. Työhuoneita pidettiin vaarallisina paikkoina, koska niissä ei ollut kuin yksi poistumistie. Esiin nousseesta kehityksestä voidaan päätellä, että varhaiskasvatuksen yksiköissä reagoidaan hyvin tapahtuneisiin tilanteisiin ja käytäntöjä muutetaan siten, että vastaavat tilanteet voitaisiin välttää. Kuitenkin monissa päiväkodeissa on ongelmia johtajien toimistojen turvallisuudessa. Tästäkin voidaan päätellä, että päiväkodeja rakentaessa ei olla otettu tätä työturvallisuuden näkökulmaa huomioon.

Varhaiskasvatuksessa kaikkiin uhkiin varautuminen on mahdotonta ja on selvää, että menneet tapahtumat ja tilanteet ohjaavat käytäntöjä. Haastatteluista voitiin havaita, että ennaltaehkäisyyn ja suunnitteluun on ainakin teoriassa paneuduttu ja toiminta on siinä mielessä organisoitua. Ohjeet on kuitenkin tehty pääsääntöisesti yleisemmällä tasolla koskemaan kaikkia alueiden päiväkodeja, eikä niissä ole puututtu yksikkö tasoon, mikä taas antaisi parhaan mahdollisen hyödyn ennaltaehkäisyyn. Mikäli suunnitelmissa otettaisiin huomioon alueen ja sen asukkaiden tuomat haasteet, niin varautumisen taso voisi olla huomattavasti parempi.

Työn tavoitteena oli selvittää myös koulutuksen tarpeellisuutta päiväkotien henkilökunnalle aggressiivisen henkilön kohtaamiseen liittyen. Saatiin selville, että koulutusta on kyllä järjestetty, mutta se on aika vähäistä ja teoriapohjaista. Johtopäätöksenä haastatteluista voidaan tehdä, että koulutusta haluttaisiin lisää ja sen pitäisi olla käytännönläheistä, mikäli

mahdollista. Toiveena oli myös se, että tämä käytännön läheinen koulutus toteutettaisiin yksiköissä ja niissä keskityttäisiin harjoittelemaan toimimista omassa työpaikassa uhan sattuessa. Yhtenä ihannetilanteena pidettiin myös sitä, että koulutuksia järjestettäisiin koko varhaiskasvatuksen kentälle. Koulutusyhteistyö pidettiin myös hyvänä asiana. Poliisin pitämille koulutuksille olisi tilausta ja se saattaisi lisätä yhteistyötä jatkossa varhaiskasvatuksen työntekijöiden ja poliisin välillä. Haastattelussa nousi esille, että koulutuksen järjestäminen myös madaltaisi kynnystä ottaa poliisiin yhteyttä pienimmissäkin asioissa. Varhaiskasvatuksessa on koettu ongelmana, että poliisiin on suuri kynnys ottaa yhteyttä ja pyytää koulutusta esimerkiksi aggressiivisen henkilön kohtaamiseen.

On toki selvää, että yhden kaupungin kaikkien varhaiskasvatuksen yksiköiden henkilöstön kouluttaminen olisi toteutuessaan kallis ja aikaa vievä projekti. Koulutuksia jouduttaisiin pitämään useita, jotta pystyttäisiin mahdollistamaan koko henkilökunnan osallistuminen. Pienemmässä kaupungissa, jossa varhaiskasvatuksen yksiköitä on vain muutamia, kouluttaminen olisi mahdollista. Mikäli ajatellaan esimerkiksi pääkaupunkiseutua, niin jokaisen yksikön kouluttaminen on miltei mahdoton tehtävä. Jokaiseen yksikköön tulisi tällöin tehdä henkilökohtainen toimintasuunnitelma ja sitä tulisi harjoitella käytännössä useaan kertaan.

Tulevaisuudessa aggressiivisten henkilöiden kohtaamista voitaisiin käsitellä ja harjoitella enemmän jo ammattiin opiskeltaessa, jolloin taakka henkilöstön kouluttamiseen keventyisi itse työpaikoilta. Mikäli haastavien tilanteiden hoitamista ja käsittelyä harjoiteltaisiin käytännössä jo opiskeluvaiheessa, se lisäisi tietotaitoa ja kykyä toimia tositilanteessa omalla työpaikalla.

Kuten aikaisemmat tutkimukset ja tämä tutkimus osoittaa, on selvää, että varhaiskasvatuksessa kohdataan aggressiivista käytöstä. Haasteena onkin miettiä, että kuinka varhaiskasvatuksen henkilöstölle voitaisiin järjestää sellaista koulutusta, joka lisäisi henkilöstön luottamusta omaan osaamiseen haastavissa tilanteissa toimimiseen. Suurten käytännönläheisten koulutusten järjestäminen voi olla todella vaikeaa ja kallista. Koulutuksen järkevä toteuttaminen muodostaa ongelman jatkossa. On todennäköistä, että tällaiset tilanteet, jossa henkilökunta joutuu kohtaamaan aggressioita lisääntyvät tulevaisuudessa entisestään. Olisi toivottavaa, että varhaiskasvatuksessa ei jouduttaisi kaikkia tällaisia asioita oppimaan kantapään kautta.

6.2 Tuloksen analysointi ja työn luotettavuus

On tiedostettava, että tämän tutkimuksen otanta ei ollut kovin suuri. Tämän vuoksi on todennäköistäkin, että kaikissa varhaiskasvatuksen yksiköissä ei koeta asioita samalla tavalla, kuten tässä tutkimuksessa haastatellut päiväkodin johtajat kokivat. Toisaalta tutkimuksen tavoitteena olikin perehtyä ilmiöön syvällisesti. On myös tiedostettava, että päiväkodin sijainnilla kaupungissa on varmasti myös suuri vaikutus henkilöstön kokemaan turvallisuuteen ja koulutustarpeeseen. Jotakin johtopäätöksiä pystytään perustellusti tekemään, koska haastattelut tehtiin kuitenkin kahdessa kaupungissa työn laajuuden ja luotettavuuden lisäämiseksi. Ei voi olla pelkästään sattumaa, että kaikissa neljässä päiväkodissa on koettu jonkinlaista aggressiivista käytöstä tai sen uhkaa. Kaikissa päiväkodeissa oltiin halukkaita vastaanottamaan lisää koulutusta. Tämä kertoo koulutuksen tarpeellisuudesta. Myös turvallisuuteen liittyvät huolet, kuten työskentely ja tilojen turvallisuus nousi esille kaikissa neljässä haastattelussa. Myös siitä haastateltavat olivat yhtä mieltä, että maailma on muuttunut suuresti ja mahdolliset uhat ovat lisääntyneet myös varhaiskasvatuksessa ja niiden ennalta ehkäisy on entistä tärkeämmässä ja suuremmassa roolissa.

Työn luotettavuutta lisää se, että mikäli työ toteutettaisiin eri kaupungeissa ja eri päiväkodeissa, niin lopputulos olisi varmasti hyvin samanlainen kuin tämän tutkimuksen lopputulos. Eli jokaisessa kaupungissa ongelmien esiintymisessä on vaihtelua, joka voi johtua alueesta, jossa yksikkö sijaitsee. Haastatteluista tehdyn analyysin sekä tilastotietojen perusteella voidaan pitää todennäköisenä, että myös muissakin kaupungeissa on ollut vastaavia aggressiivisen henkilön kohtaamistilanteita.

Työn luotettavuutta lisää myös se, että haastateltaville annettiin mahdollisuus tutustua omaan osuuteensa työstä ennen työn julkistamista. Haastateltavat saivat mahdollisuuden tarkistaa, ettei heidän sanomisiaan ole kirjoitettu tai tulkittu väärin.

Opinnäytetyön tutkimustulosta voidaan pitää onnistuneena. Tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset ja tulos oli selvä. Tutkimus herätti myös uusia ideoita jatkotutkimuksiin ja varhaiskasvatuksen toiminnan kehittämiseen. Tiedon keruu ja haastattelut onnistuivat hyvin. Tulosten analysointi oli helppoa, koska vastaukset olivat samankaltaisia, eikä haastatteluissa tullut esiin ristiriitoja. Tietenkin aineistoa olisi voitu kerätä laajemmalla alueella, jos aikaa ja resursseja olisi ollut enemmän. Vaikka aineistoa ei ole kerätty suuremmalta alueelta, niin

antaa tulosten yhtenäisyys kuitenkin käsitystä siitä, millaisia näkemyksiä varhaiskasvatuksen ammattilaisilla itsellään on työn väkivaltatariskeistä.

6.3 Jatkotutkimus

Tämän työn aiheesta voitaisiin tehdä erilaisia jatkotutkimuksia. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen kentälle voitaisiin tehdä toiminnallisena opinnäytetyönä suunniteltu ja toteutettu koulutuspaketti, jossa aggressiivisen henkilön kohtaamista käsiteltäisiin mahdollisimman käytännönläheisesti. Tätä ilmiötä voitaisiin myös tutkia laajemmin ja selvittää laajemmassa mittakaavassa sen koulutustarvetta. Yksi mahdollinen jatkotutkimuksen aihe voisi olla vertailu pienempien ja suurempien paikkakuntien välillä aggressiivisen henkilön kohtaamisista varhaiskasvatuksessa. Tässä työssä käsiteltiin kahden keskisuuren kaupungin tilannetta ja sitäkin yhteensä neljän päiväkodin verran. Olisi erittäin mielenkiintoista verrata aggressiivisen henkilön kohtaamisia esimerkiksi Helsingin sisällä eri alueittain. Myös kyselytutkimuksen tekeminen useaan kaupunkiin olisi mahdollinen tutkimustapa. Tämän tutkimuksen saaman kiinnostuksen perusteella voidaan pitää todennäköisenä, että kyselyyn vastaisi mielellään monen eri päiväkodin työntekijä. Olisi hienoa, mikäli opinnäytetyön seurauksena joku taho kehittäisi yhteistyötä ja järjestäisi jonkinlaista koulutusta päiväkoteihin aggressiivisen henkilön kohtaamisesta.

Opinnäytetyön tekeminen oli erittäin mielenkiintoinen ja omalta osaltaan myös haastava prosessi. Työn tekeminen kannattaa aikatauluttaa hyvin ja siitä on pyrittävä pitämään kiinni. Työn aiheen valinta on yksi tärkeimmistä onnistuneen työn edellytyksistä. Jos aihe ei ole kiinnostava, niin työn tekemiseen on hankala löytää motivaatiota. Opinnäytetyön tekeminen opetti paljon uusia asioita aiheesta ja opinnäytetyön kirjoittamisesta. Opinnäytetyön tekeminen kahdestaan mahdollisti työn laajentamisen kahteen eri kaupunkiin. Jos opinnäytetyö olisi tehty yksin, niin olisi todennäköistä, että haastattelut olisi jouduttu ajanpuutteen takia tekemään vain yhdessä kaupungissa. Tällä olisi ollut suuri vaikutus työn luotettavuuteen ja laajuuteen.

6.4 Lopuksi

Lopuksi haluamme kiittää kaikkia työhön osallistuneita. Te mahdollistitte omalla panoksellanne tämän työn valmistumisen ja hyvän lopputuloksen saamisen. Toivomme, että työstä on jatkossa hyötyä varhaiskasvatuksen parissa. Olisi hienoa, mikäli tämän opinnäytetyön seurauksena joku taho kehittäisi yhteistyötä ja järjestäisi jonkinlaista koulutusta päiväkoteihin aggressiivisen henkilön kohtaamisesta. Tärkeintä on kuitenkin herättää keskustelua koulutustarpeesta ja erilaisista haasteista, joita varhaiskasvatuksen kenttä kohtaa arjessa.

7. LÄHTEET

Alahautala, Tiina & Huhta, Henna-Riikka 2018: Johda terveyttä työnantajan opas. Helsinki, Alma Talent.

Alasuutari, Pertti 1994: Laadullinen tutkimus. Vastapaino Tampere.

Danielsson, Petri & Kääriäinen, Juha 2017: Suomalaiset väkivallan ja omaisuusrikosten kohteena 2016 – kansallisen rikosuhritutkimuksen tuloksia. Helsingin yliopisto. Luettu 25.4.2019. Luettavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/225915/Katsauksia_23_Danielsson_K%c3%a4ri%c3%a4ri%c3%a4inen_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

H1, 2019, haastattelu. Mikkeli.

H2, 2019, haastattelu. Mikkeli.

H3, 2019, haastattelu, Seinäjoki.

H4, 2019, haastattelu, Seinäjoki.

Hietala, Harri & Hurmalainen, Mikko & Kaivanto, Keijo 2018: Työsuojeluopas 2018. Helsinki, Alma Talent Oy ja tekijät.

Kananen, Jorma 2017: Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kyllönen, Tarmo & Rickman, Arto 2011: Henkilöturvallisuus koulussa. PS-Kustannus.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44. Voimaan 1.2.2006. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#O1L2P3>.

Länsikallio, Riina & Kinnunen, Kari & Ilves, Vesa 2018. Opetusalan työolobarometri 2017. OAJ:n julkaisusarja 5:2018. Luettu 5.5.2019. Luettavissa: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2018/opetusalan-tyoolobarometri>.

Mehiläinen Oy, Aggressiivisuus ja väkivaltaisuus, Antti Ryytäsen haastattelu. Luettavissa: <https://www.mehilainen.fi/mielenterveys/aggressiivisuus>. Luettu 24.2.2019.

Opetushallitus 2018:3a: Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, Helsinki, PunaMusta Oy. Luettavissa: https://www.oph.fi/download/195244_Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_19.12.2018.pdf

Opetushallitus, varhaiskasvatus.

Luettavissa: https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus. Luettu 20.2.2019

Piispa, Minna & Hulkko, Laura: Työväkivallan riskiammatit – Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2010. Luettu 25.4.2019. Luettavissa: <https://docplayer.fi/12377308-Tyovakivallan-riskiammatit-tyoturvallisuuskeskuksen-raporttisarja-1-2010.html>

Rantaeskola, Satu & Hyyti, Jari & Kauppila, Jaakko & Koskelainen, Mari 2015: Haastavat asiakastilanteet – väkivalta työssä. Helsinki, Talentum.

Rautjärvi, Teppo 2018: Vastuu työturvallisuudesta on sekä esimiehellä että työntekijällä. Blogiteksti. Luettavissa: <https://www.vates.fi/blogit/vastuu-tyoturvallisuudesta-on-seka-esimiehella-etta-tyontekijalla.html>.

Saloheimo, Jorma 2016: Työturvallisuus – perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki, Talentum Pro.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2014: Väkivallan uhka työelämässä. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74694/RAP2014_17_v%C3%A4kivallan_uhka.pdf?sequence=1

Taattola, Seija: Ennakoi väkivaltaa työssä - Väkivaltatilanteet ennakointi ja hallinta. Luettu 10.4.2019. Luettavissa: <http://ennakoivakivaltaa.savonia.fi/index.html>

Työturvallisuuslaki 2002/738. Voimaan 1.1.2003. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Varhaiskasvatuslaki 2018/540. Annettu Helsingissä 13.7.2018. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=varhaiskasvatuslaki>.

Viemerö, Vappu 2006: Aggressio ja aggressiivisuus, Tieteessä Tapahtuu 24(3). Luettavissa: <https://journal.fi/tt/article/view/56593/18746>.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

Aggressiivisen henkilön kohtaaminen:

1. Onko teidän päiväkodissanne tullut jokin kohtaaminen aggressiivisen henkilön kanssa? Mikäli on, kuinka tilanteessa toimittiin? Oliko tilanteeseen mahdollista varautua etukäteen, vai tuliko tilanne yllättäen?
2. Oletko kuullut, että jossain muussa päiväkodissa olisi ollut tilanne, jossa työntekijät ovat kohdanneet aggressiivisesti käyttäytyneen henkilön?
3. Oletko kokenut työssäsi suullista aggressiivisuutta, kuten nimittelyä, haukkumista tai taistelulla uhkaamista?
4. Oletko kokenut työssäsi fyysistä aggressiivisuutta, kuten päälle käymistä, lyömistä tai tavaroiden rikkomista?
5. Pidätkö todennäköisenä, että teidän päiväkodissanne tulisi tilanne, jossa jokin henkilö käyttäytyisi aggressiivisesti työntekijöitä kohtaan?
6. Osaatko tunnistaa tilanteen, josta voisi syntyä aggressioita. Jos osaat, niin miten?

Toimintamallit ja -ohjeet:

7. Mikäli aggressiivisen henkilön kohtaamistilannetta ei ole ollut aikaisemmin, onko teidän päiväkodissanne varauduttu jotenkin aggressiivisen henkilön kohtaamiseen?
8. Millaisia toimintamalleja tai -ohjeita teidän päiväkodissanne on aggressiivisen henkilön kohtaamista varten?
9. Mikäli teidän päiväkodissanne tulisi aggressiivisen henkilön kohtaamistilanne, niin osaisitko toimia tilanteessa omasta mielestäsi?
10. Mikäli päiväkodissanne on ollut aggressiivisen henkilön kohtaamistilanne, niin ovatko toimintamallit muuttuneet jotenkin kohtaamisen jälkeen?

Työturvallisuus:

11. Mitä mieltä olet tämänhetkisestä työturvallisuuden tasosta varhaiskasvatuksessa?
12. Mitkä asiat ovat mielestäsi hyvin varhaiskasvatuksen työturvallisuudessa tällä hetkellä?
13. Onko jollain työturvallisuuden osa-alueella puutteita? Mikäli on, niin millä ja mitä?

Koulutus:

14. Miten ja millaista koulutusta päiväkodin työntekijöille järjestetään työturvallisuudesta ja aggressiivisen henkilön kohtaamisesta?
15. Kuinka usein päiväkodissa työskentelevät saavat koulutusta aggressiivisen henkilön kohtaamiseen?
16. Millaista koulutusta päiväkodin työntekijöiden tulisi mielestäsi saada aggressiivisen henkilön kohtaamiseen?
17. Koetko, että yhteiskoulutuksesta esimerkiksi poliisin kanssa olisi hyötyä aggressiivisen henkilön kohtaamiseen?

18. Koetko, että päiväkodissa työskenteleville tarjotaan riittävästi koulutusta aggressiivisen henkilön kohtaamista varten?
19. Lopuksi vapaa sana.

Liite 2. Haastattelusopimus opinnäytetyöhön

Arvoisa haastateltava,

Olemme opiskelijoita Poliisiammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyömme aggressiivisen henkilön kohtaamisesta varhaiskasvatuksessa, sekä varautumisesta ja koulutustarpeesta aggressiivisen henkilön kohtaamisesta varhaiskasvatuksessa. Käytämme työssämme haastatteluja, koska haluamme saada konkreettisia tapahtumia ja tilanteita aggressiivisen henkilön kohtaamisesta ja varautumisesta varhaiskasvatuksessa.

Haastatteluihin osallistuminen on täysin luottamuksellista ja se tehdään nimettömänä. Haastattelut suoritetaan ja analysoidaan siten, ettei haastateltavien henkilöllisyys paljastu missään vaiheessa. Haastatteluissa ei käytetä sellaisia tietoja, joiden perusteella haastateltava voitaisiin tunnistaa. Olemme toimittaneet haastatteluteemat haastateltaville etukäteen ja haastattelu suoritetaan niiden pohjalta.

Haastattelut tullaan tallentamaan ja litteroimaan. Säilytämme haastatteluilla kerätyt tiedot muilta salassa siten, että vain opinnäytetyön tekijöillä ja opinnäytetyön ohjaajalla on mahdollisuus tutkia niitä. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen kaikki haastatteluihin liittyvä materiaali hävitetään.

Haastateltava voi peruuttaa suostumuksensa haastatteluun missä vaiheessa tahansa ilman mitään seuraamuksia.

Annamme opinnäytetyössä haastatelluilla mahdollisuuden lukea ja tutustua omaan osuuteensa opinnäytetyöstämme ennen opinnäytetyön julkistamista.

Annan vapaaehtoisen suostumuksen tämän haastattelun tekemiseen.

Haastateltava

Haastattelijat Eveliina Rahikainen & Lassi Rahikainen

Tätä sopimusta on tehty kaksi kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.