



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden sekä kiusaamisen esiintyminen ja ennaltaehkäiseminen eteläsuomalaisen kunnan ylä- ja yhtenäiskouluissa

Häärä, Tuovi

2016 Laurea



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Yhdessä enemmän

Laurea-ammattikorkeakoulu

Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden sekä kiusaamisen
esiintyminen ja ennaltaehkäiseminen eteläsuomalaisen
kunnan ylä- ja yhtenäiskouluissa

Tuovi Häärä
Sosiaali- ja rikosseuraamusalan
johtaminen ja kehittäminen
YAMK
Opinnäytetyö
marraskuu 2016

Häärä, Tuovi

Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden sekä kiusaamisen esiintyminen ja ennaltaehkäiseminen eteläsuomalaisen kunnan ylä- ja yhtenäiskouluissa

Vuosi

2016

Sivumäärä

67

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tarkastella työssä kohdattuja uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteita ja selvittää niiden ennaltaehkäisemisen keinoja eteläsuomalaisen kunnan viidellä ylä- ja yhtenäiskoululla. Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden lisäksi koulukiusaaminen eri muotoineen oli mukana työssäni. Työn tavoitteena oli selvittää myös sitä, millä tavalla koulujen toimintamallit uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta ovat koulujen opettajien, koulunkäynninohjaajien ja rehtoreiden tiedossa niin ohjeistuksien kuin raportointikäytäntöjen osalta ja miten ne käytännössä ovat toteutuneet. Opinnäytetyöni aihe nousi toiveena kunnan turvallisuusorganisaatiosta ja työn tavoite oli tuottaa tietoa ylä- ja yhtenäiskoulujen uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin ja turvallisuustyöhön liittyvistä kehittämistarpeista ja aiheista. Tavoitteena oli, että opinnäytetyöni kautta saatu tieto voisi toimia pohjana kunnan omalle kehittämistyölle aiheessa.

Opinnäytetyöni on kvantitatiivinen eli määrällinen työ ja aineisto on kerätty kyselylomakkeella syksyllä 2016 eteläsuomalaisen kunnan viidellä ylä- ja yhtenäiskoululla. Kysely oli tarkoitettu koulujen opettajille, koulunkäynninohjaajille ja rehtoreille. Kyselylomake piti sisällään 88 strukturoitua kysymystä ja kolme avointa kysymystä. Aineisto on analysoitu SPSS - tilastointiohjelmalla ja taulukoitu sekä frekvenssijakaumin että koontitaulukoin työssä esiteltäväksi.

Työn tulosten mukaan kunnan viidellä ylä- ja yhtenäiskoululla esiintyy säännöllisesti uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteita. Opetushenkilökuntaan kohdentuva väkivalta on pääosin solvaamista, sanallista uhkailua ja huutamista mutta myös fyysisen väkivallan kokemuksia esiintyi vastaajilla. Opetushenkilökuntaan kohdentui oppilaiden vanhempien tai oppilaiden muiden läheisten taholta väkivaltaa solvaamisena, sanallisena uhkaamisena tai huutamisena huomattavissa määrin. Oppilaiden keskinäistä väkivaltaa vastaajat olivat kohdanneet toistuvasti ja sanallisen väkivallan lisäksi fyysistä väkivaltaa esiintyi oppilaiden kesken runsaammin kuin vastaajiin kohdentuvana. Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin liittyvät toimintamallit ja ohjeistukset olivat pääosin vastanneiden tiedossa, mutta tiedoissa ilmeni myös puutteita. Perehdytyksen osalta uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden ja niihin liittyvien ohjeiden ja raportointikäytäntöjen läpikäyminen on tulosten perusteella kehittämistä kaipaava toimenpide. Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteista ei raportoida kouluista ulospäin tulosten perusteella säännöllisesti esimerkiksi työsuojeluun, eikä vuonna 2014 kunnalla käyttöön otettua ilmoituslomaketta oltu käytetty eteenpäin raportointiin juurikaan. Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemiseen nousi kyselyyn vastanneilta toiveita perehdytyksen, ohjeiden säännöllisen läpikäymisen ja kertaamisen ja yhteisten linjojen muodossa. Vastaajat toivoivat ohjeistuksiin ja käytänteisiin selkeyttä ja sitä, että uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin liittyviä asioita pidettäisiin esillä arjessa enemmän jolloin tieto ja toimintatavat olisivat enemmän läsnä. Tilanteisiin puuttuminen ja nollatoleranssi uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta koettiin tärkeänä. Ennaltaehkäisemisen näkökulmasta tuotiin esille myös luokkakokojen rajoittamista ja yksittäisten oppilaiden oireiluun reagoimista hyvissä ajoin niin oppilaan itsensä kuin muiden hyvinvoinnin ja turvallisuuden kannalta.

Asiasanat: Työturvallisuus, väkivalta, koulukiusaaminen, ennaltaehkäiseminen

Häärä, Tuovi

The appearance and prevention of threat-, danger- and violence situations and bullying at upper-comprehensive schools in a municipality in southern Finland

Year	2016	Pages	67
------	------	-------	----

The purpose of this study was to examine threat-, danger- and violence situations and their appearance and prevention at work in five upper-comprehensive schools in one municipality in southern Finland. Bullying was included in the violence theme of this study. The purpose of this study was also to find out how well the procedures and instructions related to threat-, danger- and violence situations are known by the teachers, special needs assistants and principals of the five upper-comprehensive schools and how the procedures work in practise. The theme of my study came from the municipality`s security organisation and the aim was to produce information to use in the work and development of the issues concerning threat-, danger- and violence situations and the overall safety of the schools.

The study is quantitative and the material was gathered with a questionnaire in the fall of 2016 from the teachers, special needs assistants and principals of the five upper-comprehensive schools participating in this study. The questionnaire consists of 88 structured questions and three open questions. The material was analysed by the SPSS statistics program and presented by both frequency- and collected charts in the study.

The results of the study show that the appearance of threat-, danger- and violence situations in the five upper-comprehensive schools is regular. Although the violence towards the teachers, special needs assistants and principals mostly consists of verbal abuse, verbal threats and shouting, there are also incidents that include physical violence. Verbal abuse, verbal threats and shouting by the pupils` parents or other guardians towards the teachers, special need assistants and principals were quite prevalent. Violence between the pupils seems to be more frequent and as it included verbal abuse, it also included physical violence more often and in more various forms. The procedures and instructions concerning threat-, danger- and violence situations were mostly known by the respondents, but the results also showed some shortages in the knowledge. The results show that the orientation concerning threat-, danger- and violent situations and the procedures and instructions related to them needs developing. Based on the results of the study, these situations are not reported regularly outside the school, for example to the municipality`s security organisation, and the form created in 2014 for reporting these situations had been used very rarely. Suggestions that came from the respondents about the prevention of threat-, danger- and violence situations included orientation, regular review of the procedures and instructions and common procedures. Clarity of the instructions was considered important, as well as keeping the security theme as a part of everyday work and meetings. Intervention and zero-tolerance in threat-, danger- and violence situations were also mentioned as important tools of prevention. The restriction of class sizes and intervention in an early stage with pupils who are showing some behavioural symptoms were considered important not only for the pupils themselves but for the safety of everyone in school.

Keywords: Safety at work, Violence, School Bullying, Prevention

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tutkimus- ja kehittämisympäristö	8
3	Väkivalta.....	9
3.1	Työväkivalta ja asiakastyöväkivalta	9
3.2	Työ- ja asiakastyöväkivallan seurauksia.....	10
3.3	Väkivalta koulumaailmassa	10
4	Kiusaaminen koulumaailmassa.....	12
4.1	Kiusaamiseen liittyvä lainsäädäntö	12
4.2	Koulukiusaaminen	12
5	Työturvallisuuteen liittyvä lainsäädäntö ja työsuojelu.....	15
5.1	Työnantajan velvollisuudet ja työturvallisuuslaki.....	15
5.2	Työntekijän velvollisuudet ja työturvallisuuslaki.....	16
5.3	Turvallisuusajattelu ja työpaikan turvallisuuskulttuuri	17
5.4	Työsuojelu ja työterveyshuolto.....	18
6	Tutkimuskysymykset.....	19
7	Tutkimusmenetelmät ja aineisto.....	20
7.1	Aineisto ja sen keruu	20
7.2	Aineiston analyysi	22
7.3	Tutkimusetiikka ja luotettavuus.....	24
8	Tulokset.....	26
8.1	Taustakysymykset	26
8.2	Uhka-, vaara- ja väkivaltilanteet	28
8.3	Seksuaalinen häirintä ja kiusaaminen	34
8.4	Uhka-, vaara- tai väkivaltilanteen seuraukset.....	37
8.5	Työpaikan toimintamalli uhka-, vaara- ja väkivaltilanteiden osalta	38
8.6	Uhka-, vaara- ja väkivaltilanteista ilmoittaminen	42
8.7	Uhka-, vaara- ja väkivaltilanteiden ennaltaehkäiseminen	43
8.7.1	Kehittäminen.....	44
8.7.2	Ennaltaehkäiseminen	46
8.7.3	Toiveita työnantajalle työturvallisuuteen liittyen	47
9	Johtopäätökset ja tulosten pohdinta	49
9.1	Uhka-, vaara- ja väkivaltilanteet	49
9.2	Uhka-, vaara- ja väkivaltilanteiden toimintamalli.....	51
9.3	Uhka- vaara- ja väkivaltilanteiden ennaltaehkäiseminen	53
10	Pohdinta	56
	Lähteet	58
	Liitteet.....	59

1 Johdanto

Viime aikoina ja etenkin syksyn 2016 edetessä on julkisuudessa käsitelty koulujen opetushenkilökunnan työssä kohtaamia, turvallisuuteen liittyviä ilmiöitä, kuten väkivalta ja kiusaaminen. Aiheina ovat olleet opettajien työrauha, oikeudet ja oppilaiden sekä keskinäinen että opettajiin kohdentuva väkivalta. Opettajien työrauhaa on nostettu esille mediassa ja pohdittu, kuinka paljon työssä pitää kestää henkilökohtaisiakin loukkauksia, solvauksia, uhkailua ja väkivaltaa eri muodoissaan. Oppilaiden keskinäinen väkivalta kiusaamisen ja sekä muun henkisen että fyysisen väkivallan muodoissa tuntuvat olevan läsnä koulujen arjessa.

Helsingin sanomien artikkelissa ”Opettajien arki on yhä hektisempää” 30.10.2016 käsiteltiin yläkoulujen opettajien kokemuksia työstään, neljä opettajaa oli pitänyt päiväkirjaa kolmen päivän ajan. Kokemuksia oli niin työn motivoivista osista, kuten työyhteisön tuesta ja oppilaiden oivalluksista ja innostumisista. Kokemusta oli myös yleisestä levottomuudesta, huutelusta ja häiritsevästä käyttäytymisestä tunneilla. Suuret luokkakoot ja kiire toivat työhön stressiä ja huono omatunto painoi, kun oppilaiden yksilöllisiä tarpeita ei kaiken keskellä pysty huomioimaan. Saman artikkelin yhteydessä oli tuotu esille Opettajain ammattijärjestö OAJ:n jäsenilleen kahden vuoden välein tekemän työolobarometrin tuloksia vuodelta 2015. Valtakunnallisen kyselyn pohjalta vastanneista 9% ilmoitti kokeneensa väkivaltaa työssään viimeisen 12 kuukauden aikana, peruskoulun kohdalla vastaava osuus oli 12%. (OAJ työolobarometri 2015.)

Työssä kohdattu väkivalta on lisääntynyt ja turvattomuutta koetaan työssä aikaisempaa enemmän (Rantaeskola ym 2015, 4). Työväkivallalla tarkoitetaan tapahtumaa, jossa henkilöä uhataan, sanallisesti loukataan tai pahoinpidellään työmatkalla, työssä tai muissa oloissa jotka liittyvät työhön. (Isotalus & Saarela 2007, 6.) Tämä voi vaarantaa uhrin hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden epäsuorasti tai suoraan, kohteena ovat joko uhri itse tai hänen läheisensä. (Isotalus & Saarela 2007, 6.)

Yhteiskunnassa on tapahtunut asioita, jotka tuovat mukanaan uudenlaisia ongelmia, syitä ilmiöille on etsitty internetistä ja nettipeleistä ja näihin liittyen vapaasta kasvatuksesta ja sen kulttuurista (Rantaeskola ym 2015, 4.) Nuorten häiriöihin etsitään syyllisiä välillä kouluista, välillä perheistä, nuorten suhtautuminen auktoriteetteihin on muuttunut (Rantaeskola ym 2015, 4). Yhtä selittävää tekijää ei kuitenkaan löydy henkilöturvallisuuden kehityssuunnalle (Rantaeskola ym 2015, 4).

Työturvallisuus, sen kehittäminen ja huomioiminen jokapäiväisessä työssä on keskiössä opinnäytetyössäni. Työssä kohdattu väkivalta voi pitää sisällään sekä sen kohteeksi joutumisen että sen todistamisen, joko työtoveriin kohdentuvana ja esimerkiksi koulumaailmassa oppilaiden keskinäisen väkivallan muodossa. Työssä kohdatun väkivallan ennaltaehkäiseminen ja yh-

tä lailla siihen varautuminen ovat asioita, joita tulee huomioida nykypäivänä alalla kuin alalla. Erilaiset toimintamallit ja niin työnantajan kuin työntekijän lakisääteiset velvollisuudet tuovat puitteet työlle ja toiminnalle, joiden lisäksi myös turvallisuuteen liittyvät asenteet ja ilmapiiri ovat keskeisessä roolissa kokonaisuuden hallitsemisessa.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tarkastella työssä kohdattuja uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteita sekä selvittää niiden ennaltaehkäisemisen keinoja erään eteläsuomalaisen kunnan viidellä ylä- ja yhtenäiskoululla. Koulukiusaaminen on mukana eri muodoissaan osana väkivaltateemaa. Aineiston kerääminen on toteutettu opettajille, koulunkäynninohjaajille ja rehtoreille suunnatulla lomakekyselyllä jolla on selvitetty uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden esiintymistä, tunnistamista ja kokemuksia siitä. Opinnäytetyöni tavoitteena on tuottaa tietoa kunnan ylä- ja yhtenäiskouluissa esiintyviin uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin liittyvistä kehittämistarpeista ja aiheista, tavoitteena on, että saatu tieto voisi toimia pohjana kunnan omalle kehittämistyölle koulujen väkivaltatyön osalla.

Yksi työn tavoitteista on selvittää myös raportointikäytäntöjen selvyyttä ja sujuvuutta opettajien, koulunkäynninohjaajien ja rehtoreiden näkökulmasta ja selvittää, minkä verran raportointia ja muita toimintamalleja huomioidaan perehdytyksessä kouluilla. Koska esimerkiksi uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden 2014 uusittu ilmoituslomake on ollut käytössä vasta pari vuotta, on asian selvittäminen ajankohdaltaan hyvä koska kyselyn kautta saatavan tiedon avulla voidaan myös raportointikäytäntöjä kehittää tarvittaessa. Raportointikäytänteiden ja perehdytyksen osuuden lisäksi tarkoituksena on myös tuottaa tietoa siitä, mitä ja minkälaisia uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteet ovat kouluilla ja mitä mahdollisia seurauksia niillä on kyselyyn vastaajille ollut.

2 Tutkimus- ja kehittämisympäristö

Tutkimukseni ympäristönä ovat eteläsuomalaisen kunnan viisi ylä- ja yhtenäiskoulua. Tutkimukseni tehdään ilman kunnan tunnistettavuutta ja tietoja kunnan edustajien pyynnöstä, joten työssäni käsitellään eteläsuomalaisen kunnan kouluja. Osa viidestä koulusta on yläkouluja ja osa yhtenäiskouluja, joissa on samassa sekä ala- että yläluokat tai lukio. Tutkimukseni kohteeksi on rajattu yläkouluikäisten parissa työskentelevä opetushenkilöstö pitäen sisällään opettajat, koulunkäynninohjaajat ja rehtorit. Oppilaiden ikäjakauma 7. - 9.-luokilla on 13 - 16 vuotta ja vuonna 2015 on ylä- ja yhtenäiskouluissa ollut yhteensä vajaa 2000 oppilasta. Rajaus yläkouluikäisten opetushenkilökuntaan on tehty toiveen pohjalta, joka nousi kunnan turvallisuusorganisaatiosta. Lisäksi rajaaminen auttaa myös aineiston pysymisen hallittavana kokonsa puolesta ja antaa kohdennetumpaa tietoa kunnan kehittämistyöhön heidän toiveensa pohjalta. Tunnistettavien tietojen välttämiseksi käsittelen viiden koulun kyselyjen tulokset kokonaisuutena erittelemättä koulukohtaisia tuloksia, koska vastaajien henkilömäärän ollessa pieniempi koulun koko huomioiden, voi tunnistettavuus lisääntyä. Lisäksi osalla kouluista on tietyn ammattiryhmän edustajia vain yksi henkilö, joten tällöin suora tunnistettavuus olisi ongelma tulosten kannalta eikä anonymiteettiä voitaisi taata. Kyselyn rajauksen mukainen tavoiteltu vastaajamäärä on yhteensä viidellä koululla 192, mukaan lukien opettajat, rehtorit ja koulunkäynnin ohjaajat. Rehtoreihin opetushenkilökunnassa kuuluvat niin rehtorit kuin kunkin koulun apulaisrehtorit.

Opinnäytetyöni aihe on noussut toiveesta ja yhteistyöstä kunnan turvallisuusorganisaation ja opetustoimen edustajien kanssa. Lähestyin kunnan turvallisuusorganisaation edustajaa keväällä 2016 tarjoten työturvallisuuteen liittyvän YAMK - opinnäytetyön mahdollisuutta ja sitä kautta tuottaa kunnan oman turvallisuustyön kehittämiseen materiaalia. Koulut ja nimenomaan ylä- ja yhtenäiskoulut opetushenkilöstöineen väkivaltateemalla nousivat tällöin aiheen pohdinnassa ja toiveena esille. Tutkimuslupaa hain loppukevästä 2016 ja se myönnettiin minulle kesäkuussa 2016 kunnan opetuspäällikön toimesta.

3 Väki­valta

Väki­vallalla voidaan yleisesti tarkoittaa hyökkäävää käyttäytymistä jonka tarkoituksena on toisen ihmisen tietoinen vahingoittaminen. Fyysisen väki­vallan käsite kuvaa ryhmää tai henkilöä vastaan voiman käyttämistä, joka voi aiheuttaa henkisen, fyysisen tai seksuaalisen vamman. (Rantaeskola ym 2015, 6.) Fyysisen väki­vallan tyyppiin sisältyvät mm. läimäyttäminen, lyöminen, potkiminen, iskeminen, työntäminen, ampuminen, nipistely, pureminen tai tuuppiminen (Rantaeskola ym 2015, 6). Henkisen väki­vallan käsite pitää sisällään muuta kuin fyysistä väki­valtaa ja voimankäyttöä. Muiden uhkaaminen fyysisellä väki­vallalla sisältyy henkiseen väki­valtaan. (Rantaeskola ym 2015, 6.) Henkiseen väki­valtaan kuuluu mm. kiusaaminen, sanallinen loukkaaminen, uhkailu ja häirintä ja se voi olla haittana esimerkiksi sosiaaliselle tai henkiselle kehitykselle. (Rantaeskola ym 2015, 6.)

Isotaluksen ja Saarelan (2007, 6) mukaan uhka- ja väki­valtatilanteet voivat uhkailua, huutamista ja solvaamista, tavaroiden heittäilyä tai fyysistä väki­valtaa kuten lyömistä, käsiksi käymistä, potkimista, raapimista ja puremista. Myös liikkumisen estäminen on väki­valtaa. Uhata voi myös ampuma-aseella, teräaseella tai huumeruiskulla tai yrittää ryöstöä em. välineillä uhkaamalla. (Isotalus & Saarela 2007, 6.)

3.1 Työväki­valta ja asiakastyöväki­valta

Rantaeskolan ym (2015, 6) mukaan ”työväki­valta voidaan määritellä työssä tapahtuvaksi, hyväksyttävästä käyttäytymisestä poikkeavaksi käytökseksi tai tapahtumaksi.” Tällöin työntekijää vastaan on tapahtunut hyökkäys tai hän on joutunut vahingoitetuksi tai uhatuksi tavalla joka on vaarantanut hänen hyvinvointinsa (Rantaeskola ym 2015, 6).

Työterveyslaitoksen tilaston mukaan joutuu Suomessa runsas 110 000 (5%) henkilöä joka vuosi uhkailun tai fyysisen väki­vallan kohteeksi työssään (Isotalus & Saarela 2007, 60). Työterveyslaitoksen julkaisussa Vältä työväki­valta (2007) määritellään työväki­valta seuraavasti: ”Työväki­valta on tapahtuma, jossa henkilöä loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään työssä, työmatkalla tai muissa työhön liittyvissä oloissa. Työväki­valta voi vaarantaa uhrin turvallisuuden, hyvinvoinnin ja terveyden joko suoraan tai epäsuorasti. Suorassa väki­vallassa kohteena on työntekijä itse, epäsuorassa hänen perheensä tai ystävänsä.” (Isotalus & Saarela 2007, 6). Työväki­valta eroaa asiakastyöväki­vallasta siten, että sen voi aiheuttaa myös kollega (Rantaeskola ym 2015, 7).

Asiakastyöväki­vallalla tarkoitetaan työsuhteen ja työnantajan ulkopuolella olevan tahon, esimerkiksi potilaan, asiakkaan, omaisen tai palvelun käyttäjän joko työnantajan edustajaan tai työntekijään kohdentamaa tekoa, joka on työhön tai ammattiasemaan liittyvä. (Rantaeskola ym 2015, 7.) Tämä voi olla kaikkea alkaen loukkaavasta käytöksestä aina uhkailuun ja fyysi-

seen väkivaltaan tai muuhun rangaistavaan tekoon asti ja sen toteuttajana voi olla yksi tai useampi henkilö, yksittäistapauksena tai toimintana, joka on järjestelmällistä. (Rantaeskola ym 2015, 7.) Edellä mainituille väkivallan muodoille yhteistä on väkivallan aiheuttama epävarmuus ja pelko väkivaltaa kokeneiden lisäksi myös tapahtumista tiedon saaville (Rantaeskola ym 2015, 7). Asiakastyöväkivallasta on kyse, kun väkivallan uhka käsitellään työturvallisuuslainsäädännön tarkoittamalla tavalla (Rantaeskola ym 2015, 7).

3.2 Työ- ja asiakastyöväkivallan seurauksia

Työssä kohdatun väkivallan tai sen uhan vaikutukset voivat koskea kaikkia. Väkivallan seurauksena voi olla vammoja, työkyvyttömyyttä tai pahimmassa tapauksessa kuolema. Vaikka väkivallan uhri ei saisi fyysisiä vaurioita, voi kokemus olla silti erittäin vaikea kokemus henkisesti. (Isotalus & Saarela 2007, 52.) Joutuminen väkivallan tai sen uhan kohteeksi loukkaa ihmisen itsetuntoa ja koskemattomuutta ja on aina traumaattinen kokemus. Käsittelemättömät, lievätkin uhka- tai väkivaltilanteet saattavat aiheuttaa somaattisia tai psyykkisiä oireita ja sairauspoissaoloja. Pelkoa ja ahdistusta voi aiheuttaa pelkkä väkivallan uhka. (Isotalus & Saarela 2007, 52.)

Mitä nopeammin jälkihoitoa ja henkistä tukea tilanteen jälkeen saa, sitä paremmin traumaattisesta tapahtumasta selviää. Jälkihoidossa uhri saa tietoa siitä, mitä oireita väkivaltilanteesta voi uhreille yleensä tulla, jotta niitä pystyy myös itse tunnistamaan ja hyväksymään osaksi asian läpikäymistä. Näin kriisitilanteessa oleva voi auttaa tilanteessa itseään kriisistä selviytymisessä. Jälkihoidon tehtävänä on myös antaa uhrin tulla kuulluksi ja muutenkin käydä tilannetta läpi. (Isotalus & Saarela 2007, 53.)

Oireet ovat luonnollinen reaktio tapahtumaan, joka on ollut järkyttävä. Ne eivät ole henkisen heikkouden merkki tai merkki hulluksi tulemisesta. Tuen tarjoaminen uhrille tulisi olla luontevaa, apua ei välttämättä hae eikä osaa hakea itse. Myös pelko leimautumisesta muiden silmissä apua tarvinneena voi estää sen pyytämisen. Oireita ei kuitenkaan ole syytä torjua tai hävetä, sillä lähes kaikille väkivallanteko, onnettomuus tai ryöstö aiheuttavat psyykkisiä oireita. (Isotalus & Saarela 2007, 53.)

3.3 Väkiältä koulumaailmassa

Opetustyön kaikki opettajat, erityisopettajat, koulunkäyntiavustajat samoin kuin varhaiskasvatuksen opettajat ovat ns. riskiammatteja, joissa eniten kohdataan uhkailua, häirintää ja väkivaltaa. (Rantaeskola ym. 2015, 10.) Kouluissa esiintyy väkivaltaa niin oppilaiden välillä kuin suhteessa opettajiin tai muuhun henkilökuntaan, myös oppilailta voi olla kokemuksia kiu-

satuksi tulosta opettajien taholta ja myös opettajilla ja muulla henkilökunnalla voi olla kokemuksia keskinäisestä häirinnästä tai epäasiallisesta käytöksestä. Myös vanhempien suunnalta voi kohdistua väkivaltaa opettajia kohtaan.

Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen verkkojulkaisuna verkkokatsauksista löytyvä Venla Salmen ja Janne Kivivuoren raportti opettajiin kohdentuvasta häirinnästä ja väkivallasta vuodelta 2008 tuo esille näkökulmia lähes kymmenen vuoden takaa. Vuonna 2008 toteutetun Nuorisoriikollisuuskyselyn liitännäiskyselynä toteutettiin opettajauhrikysely, joka oli suunnattu yläasteiden opettajille (Salmi & Kivivuori 2008, 1). Vuonna 2008 toteutettuun kyselyyn vastasi suomenkielisten yläasteiden opettajia 1496 kappaletta ja eri kouluja oli yhteensä 69 Suomen eri puolilta (Salmi & Kivivuori 2008, 2). Vastaajista oli miehiä 31 % ja naisia 69% kokonaisvastausprosentin ollessa 68 (Salmi & Kivivuori 2008, 2). Verkkokatsauksessa esitettyjen tutkimustulosten valossa voitiin todeta yläasteen oppilaiden opettajiin kohdentaman väkivallan ja häirinnän olevan yleistä (Salmi & Kivivuori 2008, 1). Yläasteen opettajista koki lukuvuoden 2007 - 2008 aikana 45% vähintään kerran loukkaavaa käytöstä oppilaalta, muuta häirintää oli kokenut 11 % , väkivallan uhkaa 7 % , väkivaltaa 4 % ja seksuaalista häirintää 3 % ja koko ura huomioiden oli tätä suurempi osa opettajista kokenut em. tekoja. (Salmi & Kivivuori 2008, 1.)

Huoltajan taholta loukkaavaa käytöstä oli kokenut noin joka kymmenes opettaja, väkivallan uhkaa huoltaja taholta oli kokenut 0.5 % vastaajista ja 14 % opettajista oli kokenut koko ura huomioiden tilanteen, jossa on joutunut oppilaan huoltajan taholta oikeustoimilla uhkaamisen kohteeksi. (Salmi & Kivivuori 2008, 1.) Kyselyn perusteella väkivallan uhkaa tai sen kohteeksi joutumisen riskiä kasvattavat opettajalla nuori ikä, erityisopettajana työskentely ja miessukupuoli (Salmi & Kivivuori 2008, 1). Nuorisoriikollisuuskyselyn mukaan vuonna 2008 41% yhdeksäsluokkalaisista pojista vastasi loukanneensa opettajaa tahallisesti (Salmi & Kivivuori 2008, 1).

4 Kiusaaminen koulumaailmassa

Kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu voi ilmetä eri yhteisöissä monilla tavoin. Tässä kappaleessa käydään läpi kiusaamisen muotoja erityisesti koulumaailman osalta; henkilökuntaan kohdentuvana oppilaiden taholta, oppilaiden keskinäisenä, henkilökunnan oppilaisiin kohdentavana, henkilökuntaan oppilaiden vanhempien tai huoltajien taholta kohdentuvana ja työyhteisön keskinäisenä kiusaamisena tai epäasiallisena kohteluna.

4.1 Kiusaamiseen liittyvä lainsäädäntö

Työturvallisuuslaki ottaa kantaa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kautta kiusaamiseen työntekijöiden osalta:

”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimimaan epäkohdan poistamiseksi.” (Työturvallisuuslaki 28.5)

Koulun oppilaiden osalta Perusopetuslain 29§:ssä on säädetty opetukseen osallistuvien oikeudesta turvalliseen opetusympäristöön, joka ympäristön turvallisuuden ja koulun turvallisuuden lisäksi velvoittaa kouluja ottamaan kantaa ylipäätensä koulurauhaan (Mahkonen 2016, 109). Vaikkakaan yksittäisten oppilaiden väliseen kiusaamiseen ei koululainsäädännössä ole erikseen säädöksiä, painottaa se näkökulmaa yhteisöllisyyden kautta (Mahkonen 2016, 109).

”Opetuksen järjestäjän tulee laatia opetussuunnitelman yhteydessä suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä sekä toimeenpanna suunnitelma ja valvoa sen noudattamista ja toteutumista. Opetuksen järjestäjän tulee opetussuunnitelman yhteydessä laatia ja ohjeistaa suunnitelma kurinpitokeinojen ja kasvatustieteellisen käytännön käyttämisestä ja niihin liittyvistä menettelytavoista. Opetushallituksen tulee opetussuunnitelman perusteissa antaa määräykset suunnitelmien laatimisesta.” (Perusopetuslaki 29.3§)

Rikos- ja vahingonkorvauslainsäädäntö keskittyvät yksilöllisiin oikeudenloukkauksiin (Mahkonen 2016, 109). Koulukiusaaminen ja väkivallan eri muodot voivat pahimmillaan myös rikkoa näitä lakeja, jolloin kiusaamisesta voi olla kiusaaja vastuussa myös rikosoikeudellisesti.

4.2 Koulukiusaaminen

Kiusaaminen voi olla suoraa tai epäsuoraa. Epäsuoraa kiusaamista on esimerkiksi selän takana puhuminen, eristäminen muusta ryhmästä tai juurujen levittäminen. Suoralla kiusaamisella tarkoitetaan sitä, että kiusaaja kohdentaa negatiiviset teot kiusatulle esimerkiksi potkimalla, lyömällä, huutamalla päin kiusatun naamaa ja haukkumalla. (Hamarus 2008, 45.) Kiusaami-

nen, kuten väkivalta, voidaan jakaa henkiseen, fyysiseen tai sosiaaliseen kiusaamiseen. Sosiaalisella kiusaamisella voidaan pyrkiä vaikuttamaan vuorovaikutus- ja ystävyysuhteisiin. (Hamarus 2005, 46.)

Kiusaamattomuuden suoja sisältyy YK:n lapsen oikeuksien julistamiseen ja on osa ihmisoikeuksia, jotka YK on määrittänyt. Jokaisella opiskelijalla, oppilaalla ja aikuisella on lain suoja kiusaamista vastaan; oppilaiden osalta heidän oikeudestaan turvalliseen oppimisympäristöön säädetään perusopetuslaissa (29§). (Hamarus 2005, 19.) Oppilaiden oikeutta turvalliseen opiskelu-ympäristöön on tuettu täydentämällä perusopetuslakia vuonna 2003 (477/2003), siinä koulutuksen järjestäjälle asetetaan velvollisuus toimia siten että oikeus turvalliseen oppimisympäristöön toteutuu. (Hamarus 2005, 19.) Koulujen aikuisia suojelee Työturvallisuuslaki, jossa häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat kiusaamista (Hamarus 2005, 22).

Kiusaamista voi ilmetä kouluissa eri henkilöiden välillä. Oppilas voi kiusata toista oppilasta, opettajaa, koulunkäynninohjaajaa tai muuta henkilöstöä ja he taas vastaavasti oppilasta, opettajien ja/tai muun henkilöstön välillä voi esiintyä kiusaamista ja kiusaamisen kohteeksi voidaan joutua koulun henkilöstön osalta myös esimerkiksi oppilaiden huoltajien tai muiden omaisten taholta.

Opettajan jaksamiseen vaikuttava tekijä on kiusatuksi joutuminen oppilaiden taholta. Kiusaaminen ilmenee eri tavoilla, tavaroita saatetaan piilottaa tai rikkoa, puhelimitse saatetaan häiritä, kirjoitella nimettöminä tai kiusata internetissä. (Hamarus 2005, 36.) Usein tilanteet alkavat opettajan puututtua oppilaan toimintaan, jossa on rikottu sääntöjä (Hamarus 2005, 36). Opettajalla voi olla kiusaamistilanteessa yksin olemisen kokemus enemmistön edessä, osa oppilaista kannattaa kiusaajaa muiden seurattessa sivusta hiljaa. Päivi Hamarus kirjoittaa kirjassaan Koulukiusaaminen (2005, 36 - 37) siitä, kuinka opettajayhteisössä voi olla sanaton kilpailu siitä kuka parhaiten oppilaidensa kanssa pärjää, joskus tähän saatetaan pyrkiä toimimalla vastoin yhteistä, sovittua linjaa aiheuttaen näin jakoa opettajien välillä oppilaiden silmissä. Hamaruksen (2005, 37) mukaan tulisi työyhteisössä keskustella, kuinka kiusaamistilanteita kohdatessa tulisi toimia, kuinka paljon opettajan on siedettävä väkivaltaa ja millainen uhka on otettava vakavasti.

Opettajan tai rehtorin oppilaaseen kohdistama kiusaaminen on ollut pitkään tabu, oppilas voi joutua koulussa heidän taholtaan nimittelyn, uhkailun, syyttelyn, fyysisen väkivallan tai sukupuolisen ahdistelun tai väkivallan kohteeksi. Tällöin on kyse virkavelvollisuuden rikkomisesta. (Hamarus 2005, 41.) Usein kyse on yksittäisen henkilön toimista, ja koulun muu henkilökunta voi tilanteeseen vaikuttaa. Oppilaan kokiessa tullessa kiusatuksi esimerkiksi opettajansa taholta, on vanhempien yhteydenotto koululle tärkeä. Mikäli tilanteeseen ei puututtaisi tai tilanne ei helpottuisi, on mahdollisuus edetä valituskanavissa eteenpäin aina eduskunnan oike-

usiamiehelle tai oikeuskanslerille asti. (Hamarus 2005, 41.) Selkeiden pelisääntöjen olemassaolo em. tilanteiden varalle ja niiden tiedottaminen myös oppilaille ja heidän vanhemmilleen on oleellista, koska tiedossa olevat menettelyohjeet toimivat ennaltaehkäisevästi asiassa (Hamarus 2005, 42).

Opettajiin kohdentunut kiusaaminen vanhempien taholta voi olla esimerkiksi ammattitaidon kyseenalaistamista, iltaisin kotiin soitteluja tai henkilökohtaisten ominaisuuksien arvostelua. Vanhempien käytös voi olla alkujaan lapsiin asetetuista odotuksista ja arvioinnin erimielisyydestä, opettajan toiminnasta konfliktitilanteessa tai koulun vaatimuksista oppilaan sääntöjen noudattamisesta. (Hamarus 2005, 43.) Vaikka palautetta tai kritiikkiä voi ja on hyvä ottaa vastaan, ei henkilökohtaisiin loukkauksiin, asiattomuuksiin tai uhkailuihin tarvitse suostua. Asioiden varhainen selvittäminen ja yhteisen palaverin järjestäminen koululla on myös lapsen edun mukaista. (Hamarus 2005, 43.)

Työyhteisössä kiusaaminen voi saada alkunsa pienestäkin konfliktista, on sanottu tai tehty asioita, joita ei ole oikeasti haluttu tai tarkoitettu. Konflikti jättää kuitenkin työyhteisöön jäljen, joka laajenee ja voi johtaa henkiseen väkivaltaan tai siihen, että työyhteisöön syntyy klikkejä. (Hamarus 2005, 38.) Kiusaaminen työpaikalla voi ilmetä eristämisenä muusta yhteisöstä, haukkumisena, mustamaalaamisena, yksityisasioiden tuomisena työyhteisöön, juoruiluna, työn arvostelemisena ja työmäärään vaikuttamisena, sukupuolisena häirintänä tai ahdisteluna tai tietojen panttaamisena (Hamarus 2005, 39). Taustalla on usein kiusaajan oman asemansa vahvistaminen tai pelko sen menettämisestä. Mikäli kiusaamiseen ei puututa, aloittaa tämä usein kierteen jossa kiusaaminen pahenee. (Hamarus 2005, 39.)

5 Työturvallisuuteen liittyvä lainsäädäntö ja työsuojelu

Työturvallisuuslain tarkoituksena on työympäristön työolosuhteiden parantaminen jotta työntekijöiden työkykyä voidaan turvata ja ylläpitää. Sen tarkoitus on myös torjua ja ennaltaehkäistä työstä ja työympäristöstä aiheutuvia henkisen ja fyysisen terveyden haittoja. (Rantaeskola ym 2015, 37 - 38.) Työturvallisuuslain toteutumista valvoo mm. työsuojelu. Laki määrittää tehtävänsä niin työnantajille kuin työntekijöille, työsuojelulaki velvoittaa kumpaakin osapuolta toimimaan omalta osaltaan turvallisen työn eduksi. Työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä on Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan vastuussa työnantaja. (Puumi 2009, 5).

5.1 Työnantajan velvollisuudet ja työturvallisuuslaki

Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvollisuus työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta (Rantaeskola ym 2015, 41).

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 8 § 1) Tämä pitää sisällään työsuojeluvastuun työpaikalla, työn tekemisen yhteydessä ja työaikana tulevat tilanteet. Ennalta - arvaamattomat ja epätavalliset olosuhteet jotka ovat työnantajan vaikutusmahdollisuuden ulkopuolella, tai kaikista varotoimista huolimatta tapahtuvat poikkeukselliset tilanteet eivät kuulu huolehtimisvelvollisuuden piiriin. (Rantaeskola ym 2015, 39.)

Työnantajan on siis yleisen huolehtimisvelvollisuuden mukaan suunniteltava, mitoitettava, valittava ja toteutettava ne toimenpiteet, joita työolosuhteiden parantamiseksi tarvitaan. Työnantajan on pyrittävä estämään esimerkiksi vaara- ja haittatekijöiden syntyminen ja mikäli se ei kokonaan ole mahdollista, pyrittävä siihen, että em. tekijät korvataan vaihtoehdoilla, jotka ovat vähemmän vaarallisia tai haitallisia. (Rantaeskola ym 2015, 39.)

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus”. (Työturvallisuuslaki 27 § 2)

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukai-

set turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. (Työturvallisuuslaki 27 § 1)

Rantaeskolan ym (2015, 40) mukaan työnantajalle kuuluu työssä olevien vaarojen tunnistaminen ja arviointi, eli riskien arviointi. Työn ja toiminnan luonne huomioiden on työnantajan riittävän järjestelmällisesti selvitettävä tunnistettava työajoista, työtilasta, työstä, työolosuhteista tai muusta työympäristöstä johtuvat haitta- ja vaaratekijät ja mikäli näiden poistaminen ei ole mahdollista, on työnantajan arvioitava niiden merkitys työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. (Rantaeskola ym 205, 40.)

5.2 Työntekijän velvollisuudet ja työturvallisuuslaki

Työntekijä on työnantajan direktio-oikeuden alainen ja työturvallisuuslain työntekijän velvollisuuksia koskevat säännökset ovat työnantajan määräysvaltaa noudattavia (Rantaeskola ym 2015, 47). Direktio-oikeudella tarkoitetaan Rantaeskolan ym (2015, 47) mukaan sitä, että työntekijä tai viranhaltija sitoutuu työsopimuksensa tai virkamääräyksensä mukaisesti työskentelemään työnantajan valvonnan ja johdon alaisena ja lisäksi noudattamaan työnantajan valvonta- ja työnjohtomääräyksiä. 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 ja huolellisuutta (Työturvallisuuslaki 18 § 1).

Työntekijän on oman kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä (Työturvallisuuslaki 18 § 2).

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä sekä koneissa ja vastaavissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Toisaalta työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti ja mahdollisuuksien mukaan poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. Työntekijän on kuitenkin tehtävä edellä tarkoitettu ilmoitus myös siinä tapauksessa, että hän on poistanut tai korjannut kyseisen vian tai puutteellisuuden. (Työturvallisuuslaki 19 § 1).

Lain mukainen ilmoittaminen esimerkiksi vaarallisesta tilanteesta tai väkivallasta tarkoittaa ilmoitusta joko suullisesti että kirjallisesti lähimmälle esimiehelle ja jos työpaikalla on olemassa erillinen lomake ilmoitusta varten, on sitä Rantaeskolan ym (2015, 48) mukaan syytä käyttää. Työnantajan on vastaavasti kerrottava työsuojeluvaltuutetulle ja ilmoituksen teh-

neelle työntekijälle ne toimenpiteet, mihin ilmoituksen myötä esille tulleessa asiassa ryhdytään tai on jo ryhdytty (Rantaeskola ym 2015, 48).

5.3 Turvallisuusajattelu ja työpaikan turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuuri tarkoittaa toimintaa, joka tähtää turvallisuuden ja terveyden kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Sen perustana ovat turvallisuutta edistävät teot, oikea asenne ja tahoto. Kyse on yksinkertaisista asioista, kuten ohjeiden noudattamisesta, siisteydestä ja vastuunkantamisesta, puutteiden esille ottamisesta ja vikojen korjaamisesta. (Mertanen 2015, 43.) Pitkäjänteiseen turvallisuustyöhön sitoutuminen kertoo kulttuurista, joka suhtautuu myönteisesti turvallisuuteen, seuranta vaaraa aiheuttavien tilanteiden osalta on suunnitelmallista ja sen tuloksia myös hyödynnetään. (Mertanen 2015, 43.)

Mertanen (2015, 43) toteaa, että turvallisuuteen vaikuttavien asioiden puheeksi ja yhteiseksi tavaksi toimia ottaminen edistää turvallisuuskulttuurin oppimista ja että sen syntyyn ja olemassaoloon vaikuttaa työntekijöiden ja johdon suhtautuminen ja sitoutuminen turvallisuuteen ja turvallisuusasioihin. Esimiehen asenne vaikuttaa työpaikoilla turvallisuuskulttuuriin ratkaisevasti. Turvallisuutta edistävä käytös esimieheltä antaa työntekijöille esimerkin oikeanlaisesta turvallisuusasenteesta; esimiehellä on myös keinoja työturvallisuuteen liittyvien ongelmien ratkaisemiseen. Esimiehen tehtäviin kuuluu työntekijöiden kuormittumisen ja työolojen seuraaminen, työn tekemisen valvonta, työvälineiden kunnossapidosta huolehtiminen ja myös perehdyttämisestä vastaa esimies. (Mertanen 2015, 44.) Työntekijän velvollisuutena ja mahdollisuutena on yhtäläillä omasta ja muiden turvallisuudesta huolehtiminen. Epäkohdan, joka vaarantaa turvallisuutta havaittuaan on työntekijän toimittava oma-aloitteisesti ja aktiivisesti ja pyrkiä poistamaan vaara ja aina myös ilmoitettava siitä heti johdolle tai esimiehelle. Näin toimitaan myös läheltä piti - tilanteissa. (Mertanen 2015, 44.)

Mertanen (2015, 44) mukaan hyvän turvallisuuskulttuurin tunnistaa esimerkiksi seuraavista asioista; Toiminta on joustavaa yllättävissä ja muuttuvissa tilanteissa, toimintaa voidaan tarpeen mukaan muuttaa. Raportointi on toimivaa, virheistä kertominen nähdään hyvänä asiana ja toimista, johon ilmoitus johtaa kerrotaan ilmoituksen tekijälle. Virheistä opiksi ottaminen, ei odoteta että jotain sattuu vaan aloitetaan korjaaminen heti. Virheistä ei seuraa rangaistusta, mutta myöskään ei sallita sitä, että selvästi sovittuja sääntöjä rikotaan. (Mertanen 2015, 44.) Hyvän turvallisuuskulttuurin luomisen ja siinä onnistumisen eteen tarvitaan töitä, ja tähän kaikki voivat osallistua (Mertanen 2015, 45).

Jos osalla työntekijöistä on ns. ”hällä - väliä” -asenne, kärsii turvallisuuskulttuuri siitä. Omat asenteet ja ajattelu vaikuttavat ja suuntaavat käyttäytymistä ja päätösvalintoja. (Rantaeskola ym 2015, 56.)

5.4 Työsuojelu ja työterveyshuolto

Virve Mertasen (2015, 8) mukaan työsuojelu on työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä edistävää toimintaa, samoin kuin työkyvyn ylläpitäminen jotka kaikki ovat työsuojelun tehtävistä tärkeimpiä, promootiota. Työsuojelun välineillä arvioidaan, tunnistetaan ja ennalta ehkäistään työn tekemiseen liittyviä riskejä, eli tehdään preventiötä (Mertanen 2015, 8). Kolmas tavoite, protektio on jo syntymään päässeiden ongelmien poistamista (Mertanen 2015, 8). Työsuojelu kattaa alleen henkisen, fyysisen ja sosiaalisen turvallisuuden ja terveyden ja huomio työntekijöiden tarpeiden erot. Työsuojelu on ennalta ehkäisevää yhteistoimintaa, joka on jatkuvaa; ratkaisuja ongelmiin etsitään yhdessä ja niihin tartutaan välittömästi. Vaikka pääasiallinen vastuu työympäristön kehittämisestä onkin työnantajalla, on vastuuta omasta työympäristöstä silti kaikilla. Työsuojelu on osa ammattitaitoa ja normaalia työntekoa; esimiestyötä, johtamista, työn suunnittelua ja - tekemistä. (Mertanen 2015, 9.)

Työsuojelun minimitalo on määritelty laissa, Suomessa keskeisimmät lait ovat työterveyshuoltolaki (1383/2001) työturvallisuuslaki (738/2002). Kansainvälisiä työoloja koskevia säädöksiä laatii kansainvälinen työjärjestö, ILO ja eurooppalaisia työoloja standardein ja laein säätelee Euroopan unioni. Työsuhteen ehtoihin liittyviä lisäyksiä noudatettaviin säädöksiin annetaan alakohtaisissa työehtosopimuksissa. (Mertanen, 10.) Suomessa viranomaistoiminnosta työsuojelussa vastaavat Aluehallintoviraston eli AVI:n työsuojelun vastualueet, entiset työsuojelupiirit ja Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön (STM) työsuojeluosasto. Työaikalain, vuosilomalain, työsopimuslain ja yhteistoimintalain kehittämisestä vastaa työ- ja elinkeinoministeriö eli TEM. (Mertanen 2015, 140.)

Työterveyshuollon tehtävänä on toimia asiantuntijana työpaikoilla työolosuhteista ja työstä johtuvien terveyshaittojen ja -vaarojen ennalta ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Työterveyshuoltolaki (1383/2001) määrittelee tarkemmat tehtävät, laki itsessään korostaa ennaltaehkäisevän työn merkitystä. (Mertanen 2015, 28.) Työterveyshuolto on lakisääteistä ja pitää sisällään työpaikkaselvityksiä ja niiden pohjalta laadittuja toimenpide-ehtotuksia, terveys- ja turvallisuusasioista tiedottamista ja ohjausta, toimintasuunnitelmia, terveystarkastuksia esimerkiksi työhön sijoitettaessa, kun epäillään työstä aiheutuvan työstä johtuvan terveydellistä vaaraa, sairastumisen vaaraa aiheuttavia töitä tehdessä ja niistä pois siirryttäessä, työkyvyn ylläpitoon liittyvään toimintaan osallistumista, selvityksiä työntekijän pyynnöstä työkuormitukseen liittyen, hoitoon tai kuntoutukseen ohjaamista, ensiavun järjestämiseen osallistumista ja työntekijän työn sovittamista tämän työ- ja toimintakyvyn mukaan. (Mertanen 2015, 31.) Mertasen (2015, 29) mukaan työterveyshuollon toiminnassa on tärkeää, että se on suunnitelmallista, vaikuttavaa ja laadukasta.

6 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tavoitteena on sekä tuottaa tietoa että kartoittaa ja tunnistaa kehittämiskoh- teita eteläsuomalaisen kunnan viiden ylä- ja yhtenäiskoulun työhön ja turvallisuustyöhön.

Lähdin hakemaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Minkälaisia uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteita ylä- ja yhtenäiskouluilla esiintyy?
2. Ovatko koulujen ohjeet ja käytännöt uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta opettajien, koulunkäynninohjaajien ja rehtoreiden tiedossa?
3. Miten uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteita voitaisiin ennalta ehkäistä paremmin?

7 Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Opinnäytetyöni on kvantitatiivinen työ. Päädyin kvantitatiiviseen eli määrälliseen työhön, koska tarkoitukseni on tuottaa tietoa kyselyn kautta. Kyselyyn päädyin, koska tiedon hankkimismuotona se on paras vaihtoehto kartoitettaessa isomman joukon tietoja ja ajatuksia teemoista, joihin haen työssäni vastauksia. Kvantitatiivinen tutkimus perustuu Jorma Kanasen (2011, 18) mukaan mittaamiseen, jonka tavoite on perustellun, yleistettävän ja luotettavan tiedon tuottaminen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on kyse määrien laskemisesta, esimerkiksi haastattelun keinoin, mutta silloinkin kysymykset ovat valmiiksi tehtyjä strukturoituja tai avoimia kysymyksiä joilla selvitetään siihen liittyvien ominaisuuksien tai ilmiöiden esiintymistiheyksiä (frekvenssejä). (Kananen 2011, 18 - 19.)

7.1 Aineisto ja sen keruu

Aineiston keruu on toteutettu lomakekyselynä paperilomakkeella. Paperisen kyselylomakkeen valitsin, koska toivoin sen antavan korkeamman vastausprosentin kuin sähköinen kysely, joka vastaajan on helpompi unohtaa ja kadottaa sähköpostiinsa. Kyselylomakkeen (Liite 1) pitää sisällään 88 kysymystä, jotka on jaettu teemoittain otsikoiden alle. Lomake on teemoitettu siten, että teemoitus erottaa toisistaan alun taustakysymykset (kysymykset 1 - 6), uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteita käsittelevät kysymykset (kysymykset 7 - 45) sisältäen myös kiusaamiseen ja seksuaaliseen häirintään ja mahdollisiin oireisiin liittyvät kysymykset (kysymykset 46 - 57) ja työpaikan toimintamallin, perehdytykseen ja ilmoittamiseen liittyvät kysymykset (kysymykset 58 - 85). Taustakysymyksiä lomakkeessani on kuusi ja ne käsittelevät vastaajan sukupuolta, ikää, työtehtävää, työsuhteen luonnetta, alalla työskentelyn kestoa ja nykyisessä työpaikassa työskentelyn kestoa.

Kyselylomakkeen loppuun olen sijoittanut kolme avointa kysymystä. Nämä kysymykset olen teemoittanut uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemisen otsikon alle, koska halusin kysymyksillä kartoittaa ja tuoda näkyville sitä tietoa ja ehdotuksia, joita kyselyyn vastaajilla on. Kysymykset koskevat oman työpaikan kehittämistoiveita ja ennaltaehkäisemisen parantamista uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin liittyen ja erikseen toiveita työnantajalle kokonaisuudessaan aiheeseen liittyen. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2007, 196) toteavat avointen kysymysten tuovan esille vastaajien tiedon asiasta ja aiheesta, näyttää kohdat, joita vastaajat pitävät keskeisinä ajattelussaan ja myös sen, miten voimakkaita tunteita aiheeseen liittyy.

Kysymykset ovat pääosin strukturoituja, osassa on käytetty strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuotoa, jossa valmiiden vastausvaihtoehtojen jälkeen on valittavana myös avoin vaihtoehto. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 194.) Strukturoitujen kysymysten vastausvaihtoehdot noudattelevat osin Likertin asteikkoa 5 - portaisina nousevalla skaalalla (Hirsjär-

vi, Remes & Sajavaara 2007, 195). Olen käyttänyt 5- portaista asteikkoa mitatakseni uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden, kiusaamisen esiintyvyyttä ja toimintamallia ja ilmoittamista käsittelevissä kysymyksissä. Olen käyttänyt vastausvaihtoehtoina asteikkoa ” en koskaan” toisena ääripäänä ja ”päivittäin” toisena ääripäänä. Toimintamallia ja perehdyttämistä koskevissa kysymyksissä en käyttänyt kaikissa 5 -portaisuutta vaan valitsin vastausvaihtoehdot sen mukaan, mitä kysyttiin ja miten konkreettisesta asiasta oli kysymys. Jorma Kanasen (2011, 39) mukaan vastaajaa ei pidä laittaa vastaamaan kysymyksiin, joista vastaajalla ei tietoa ole. Kyselylomakkeeni kysymyksillä kysytään asioita, joihin vastaaja löytää tiedon, kokemuksen tai näkemyksen itsestään, joten lomakkeeni parissa vastaajan ei pitäisi jäädä tilanteeseen, että hän ei jotain tiedä. Pyrin itse jäsentämään vastausvaihtoehdot siten, että vastaaja ei myöskään voi valita aina helppoa reittiä ja valita ”en osaa sanoa” vaihtoehtoa. Käytin edellä mainittua vastausvaihtoehtoa esimerkiksi toimintamalliin liittyvissä kysymyksissä, koska vaihtoehto ”en osaa sanoa” esimerkiksi toimintamalliin perehdytyksessä vastausvaihtoehtona tuottaa sen valitessa jo itsessään tietoa. ”En osaa sanoa, onko minut perehdytetty nykyisessä työpaikassani toimintaohjeisiin uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta” on tällöin se, mitä vastaaja sanoo.

Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden esiintyvyyttä vastaajan kokemana kartoitan kolmesta näkökulmasta; vastaajaan oppilaan kohdentamat, vastaajaan oppilaan vanhemman tai muun läheisen kohdentamat uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteet ja oppilaiden keskinäiset tilanteet. Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteet olen purkanut väkivaltatyypin kerrallaan omiksi kysymyksiksi tarpeeksi tarkan tiedon saamiseksi. Vaikka saman kysymyspatteriston käyttäminen kolmesta eri näkökulmasta voi tuottaa vastaajalle ajatuksen siitä, onko esimerkiksi todennäköistä joutua oppilaan läheisen puremaksi, en lähde työssäni siitä ajatuksesta, mikä on mahdollisesti todennäköistä ja mikä ei. Luomalla ennakkoon omien olettamuksien varaisen kyselyn, sulkee helposti pois tietoa, joka olisi ollut saatavilla ilman omaa esikarsintaa.

Kiusaamiseen liittyvät kysymykset käsittelevät niin vastaajaan kohdentuvaa että oppilaiden keskinäistä, vastaajan todentamaa kiusaamista. Seksuaalisen häirinnän kysymykset käsitellään kiusaamisen ohessa. Kiusaamiseen olen ottanut mukaan kysymyksiin myös oppilaaseen opetushenkilökunnan kohdentaman kiusaamisen ja vastaajaan kohdentuvan kiusaamisen kokemuksen muun opetushenkilökunnan toimesta. Todettakoon, että kiusaaminen käsitellään työssäni yhtenä väkivallan muotona joten etenkin koulumaailmaa ja opetushenkilöstöä ajatellen se lienee keskeinen teema kokonaisuudessa.

Kyselylomake on testattu kahdella vastaajalla, jotka työskentelevät sosiaalityön puolella. Saamani palautteen perusteella tein muutamia tarkennuksia ja korjauksia lomakkeeseen. Kysely oli suunnattu viidelle eteläsuomalaisen kunnan ylä- ja yhtenäiskoulun opettajille, koulunkäynninohjaajille ja rehtoreille, pitäen sisällään myös apulaisrehtorit. Koska kyselylomake

toimitettiin kaikille vastaajille, on näin ollen Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2007, 174) mukaan kyseessä kokonaistutkimus. Kunnan edustajien tapaamisessa kyselyn ajankohdaksi ehdotettiin kahta viikkoa ajalla 26.9 - 9.10.2016. Olin sekä sähköpostitse että puhelimitse yhteydessä koulujen rehtoreihin ja kävin läpi vielä työni ideaa että toivetta kouluille kyselyn järjestämisestä ehdotetulla aikavälillä. Rehtoreiden ja kunnan internetsivujen tiedon pohjalta toimitin kullekin koululle vastaajien mukaisen määrän kyselylomakkeita joiden kunkin mukana vastaaja sai itselleen myös saatekirjeen jossa kerrottiin tarkemmin kyselystä ja sen tavoitteista. Lomakkeiden mukana vein kullekin koululle palautuslaatikon joka oli suljettu vastausten anonyymiä palauttamista varten. Sovin rehtoreiden kanssa kyselyn ajanjaksosta ensin yhdeksi viikoksi jonka jälkeen kävin kouluilla tarkastamassa saatujen palautettujen lomakkeiden määrän. Vaikka kaikkien viiden koulun osalta palautettuja lomakkeita oli määrällisesti tullut hyvin, tein päätöksen jättää palautuslaatikot vielä toiseksi viikoksi kouluille alkuperäisen option mukaisesti saadakseni mahdollisimman korkean palautusprosentin. Osalla kouluista lomakkeet oli jaettu vastaajien omiin lokeroihin, osalla kyselylomakkeet olivat saatavilla palautuslaatikon ohesta opettajain- ja muun henkilökunnan huoneesta. Kouluilla vielä rehtoreiden toimesta luvattiin muistuttaa vastaajia kyselystä ja siihen vastaamisesta.

Toimitettujen kyselylomakkeiden yhteismäärä oli 192 jaettuna viidelle eri koululle. Täytettyjen ja palautettujen lomakkeiden kokonaismäärä oli 96 joka on 50 % toimitetuista. Viiden koulun vastausprosentit olivat 45%, 37%, 50%, 52% ja 65%. Kyselylomakkeista poistin käsittelyvaiheessa yhden, koska kyselyyn vastannut ei kuulunut kyselyn kohderyhmään. Näin ollen aineistoni kokonaismäärä analyysivaiheessa oli 95.

7.2 Aineiston analyysi

Aineistoni koko on kokonaisuudessaan 95 vastaajaa, koska yhden lomakkeen hylkäsin käsittelystä vastaajan ammattiryhmän oltua rajauksen ulkopuolinen. Kyselylomakkeet on numeroitu välillä 1 - 95 ja numerointi tapahtui kun koko aineisto oli koossa kyselyjakson jälkeen. Käytin aineiston käsittelyyn SPSS- tilasto-ohjelmaa (Statistical Package for Social Sciences). Aineiston syötin koneelle kysymysten 1 - 85 osalta, kolme viimeistä, avointa kysymystä eli 85 - 88 käsitelen työssäni tekstissä suorina lainauksina lomakkeista. Aineistoa läpikäydessäni ja SPSS-ohjelmaan syöttäessäni havaitsin osan vastaajista jättäneen vastaamatta muutama kysymykseen, osin eri ja osin samoihin. Sukupuolta ei ollut ilmoittanut 3 vastaajista, yksi ei ollut vastannut nykyisessä työssään oloaikkaa ja useampi oli jättänyt vastaamatta väkivaltatilanteita kartoittavien kysymyssarjojen ”muu, mikä” - vaihtoehtoon. Edellä mainitun kohdalla vastaamatta jättämiseen lienee vaikuttanut se, että mikäli kokemusta ”muu, mikä” vaihtoehdosta ei ollut, oli siirrytty seuraavaan kysymykseen ja jätetty vastaamatta vaihtoehdolla ”ei ker- taakaan”.

SPSS - ohjelmalla taulukoin kaikki kysymykset 1 - 85 tehden niistä frekvenssijakaumat eli yksiulotteiset jakaumat. Frekvenssijakauma kuvaa, kuinka yhden muuttujan arvot havaintoaineistossa jakaantuvat (Holopainen, Tenhunen & Vuorinen 2004, 44). Se kertoo myös havaintoaineiston sisältämien eri luokkien yleisyyden (Heikkilä 2015, 144). Taulukot käsittelin luettavampaan muotoon vaihtaen niihin kieleksi suomen ja poistamalla ylimääräiset sarakkeet, jotka eivät asian esitystapaan vaikuttaneet. Taulukoista ilmenee kokonaisvastaajamäärä, puuttuvat arvot, eli ne jotka eivät kysymykseen ole vastanneet ja vastanneiden määrän prosentuaaliset osuudet. Frekvenssitaulukossa frekvenssi tarkoittaa lukumäärää ja siihen voidaan laskea myös prosentteina esitetyt suhteelliset frekvenssit (Holopainen ym 2004, 45). Olen muuttanut taulukoiden prosentit kokonaisluvuiksi, jota myös Holopainen ym suosittelevat (2004, 45) koska niiden tarkoituksena on tuottaa tietoa perusjoukon jakaumasta kokonaisuudessaan. Lukumäärät soveltuvat kuvaamiseen hyvin, mikäli kyseessä on kokonaistutkimus, jonka tavoite on saada selville tietyn ilmiön levinneisyys ja laajuus. Prosenttilukuja taulukossa käytettäessä tulee siitä näkyä myös prosenttien laskemiseen käytetty perusarvo. (Heikkilä 2015, 144.)

Koska kysymyksiä eri teemojen alla oli yhteensä 85, olen tehnyt teemoittain vastauksista koontitaulukot, joista ilmenee vastaajien niin kysymykseen ja vastausvaihtoehtoon vastanneiden lukumäärä kuin myös prosentuaalinen osuus kysymykseen vastanneista. Koontitaulukoiden avulla tulosten esittäminen ja luettavuus säilyy selkeämpänä. Saadakseni uusia näkökulmia ja mahdollisia selittäviä tekijöitä tutkimuskysymyksiini, oli tarkoitukseni käyttää yksiulotteisten frekvenssijakaumien eli suorien jakaumien lisäksi aineiston analyysiin ristiintaulukointia työvälineinä. Tarja Heikkilän (2015, 144) mukaan kahden muuttujan välisen yhteyden tarkasteluun ristiintaulukointi on yksinkertaisin tapa. Ristiintaulukointiin valitsin kysymyksiä, joilla pyrin selvittämään yhteyksiä vastaajan samassa työssä oloajan ja perehdytyksen ja uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin liittyvien toimintamallien välillä. Myös yhteydet työsuhteen luonteen ja toimintamallien perehdytyksen oli tarkoitus esitellä ristiintaulukoinnin avulla. Ristiintaulukoita tehtyäni ja riippuvuuksia testatakseni käytin Khiin neliö- testiä Fisherin exact-testin kanssa ja ilmeni, ettei riippuvuuksia ole siinä määrin, että johtopäätöksiä niistä voisi tehdä. Päätin siis jättää ristiintaulukoinnit pois työstäni ja keskittyä tuloksiin sellaisenaan.

Lomakkeen lopussa olevat kolme avointa kysymystä liittyen uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemiseen puran sanallisesti tuoden suoria vastauksia kysymyslomakkeista. Avoimiin kysymyksiin oli vastannut 48 vastaajaa kokonaismäärästä, heistä osa oli vastannut kaikkiin kolmeen avoimeen kysymykseen, osa kahteen ja osa yhteen.

7.3 Tutkimusetiikka ja luotettavuus

Ilman täsmällisten tavoitteiden asettamista tutkitaan helposti työssä vääriä asioita. Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys varmistetaan ennakkoon tarkasti harkitulla tiedon keruulla ja suunnittelulla, jälkikäteen sen arviointi voi olla vaikeaa. (Heikkilä 2015, 27.) Kyselylomakkeen oikeiden asioiden mittaaminen yksiselitteisesti ja koko tutkimusongelma kattaen, tarkka määrittely perusjoukossa ja siitä saatavan edustavan otoksen saaminen ja vastausprosentin korkeus tukevat tutkimuksen validia toteutumista. (Heikkilä 2015, 27.) Validiteetti kuvaa sitä, onko ja miten mittaus onnistunut mittaamaan sitä mitä piti, ovatko kysymykset olleet onnistuneita ja saadaanko niiden avulla tutkimusongelma ratkaistua. (Heikkilä 2015, 177.)

Kysymyslomakkeeni kysymysten osalta olen pyrkinyt selkeyteen ja yksinkertaisuuteen kysymällä mahdollisimman yksilöityjä asioita ja aiheita. Kuitenkin on huomioitava, että vastaaja saattaa ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin on tarkoitettu perustuen omiin kokemuksiin tai ajatuksiin kysyttävästä asiasta. Esimerkiksi väkivallan määritelmä voi olla eri vastaajilla erilainen, mieltävätkö kaikki vastaajat huutamisen väkivaltana, entäpä solvaamisen tai liikkumisen estämisen? Vastauksiin saattaa vaikuttaa myös se, että mikäli esimerkiksi uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteista ilmoittamisen toimintamalli on esimerkiksi lastensuojelun osalta sovittu koulukohtaisesti keskitettäväksi tietylle henkilölle tai ammattiryhmälle, jää tällöin vastaajan kannalta arvioitavaksi, onko asiasta ilmoittanut lastensuojeluun vai ei, jos ilmoitus on tehty koululla sovittun mallin mukaisesti toisen henkilön kautta.

Kysymyksiin vastaamatta jättäminen aiheuttaa katoa joka voi aiheuttaa vääristymää tuloksiin (Heikkilä 2015, 177). Aineistossani tiettyihin kysymyksiin vastaamatta jättäminen selittyi osaltaan ainakin sen vuoksi, että vastaaja ei ole esimerkiksi kohdannut tilannetta, jossa häntä ”uhataan muulla välineellä, millä”, jolloin myös vastausvaihtoehto ”en kertaakaan” on jätetty valitsematta. Tämä toistui sekä itseen kohdentuneissa oppilaan tai oppilaan läheisen aiheuttamassa väkivallassa ja osin myös oppilaiden keskinäisen väkivallan kohtaamista käsittelevissä kysymyksissä. Kokonaisuuden kannalta tämän vaikutus tulokseen ei kuitenkaan ole merkityksellinen, koska kysymys tarjoaa vastaajalle vaihtoehdon tuoda esille jokin muu väkivallan aiheuttamiseen käytetty väline jota kyselyn tekijä ei ole ennakkoon tuottanut.

Realibiliteetti eli luotettavuus tarkoittaa tulosten tarkkuutta, tulokset eivät voi olla sattumanvaraisia (Heikkilä 2015, 28). Sama tilastoyksikkö useaan kertaan mittaamalla voidaan todeta sisäinen realibiliteetti, tulosten ollessa samoja, voidaan mittauksen arvioida olevan reliabeli. (Heikkilä 2015, 178.) Ulkoisella reliabiliteetillä tarkoitetaan mittauksen toistettavuutta muissa tilanteissa ja tutkimuksissa. Satunnaisvirheet aiheuttavat monesti puutteellista reliabiliteettia, erilaiset käsittely- ja mittausvirheet, samoin kuin otanta voivat aiheuttaa satunnaisvirheitä. (Heikkilä 2015, 178.) Aineiston käsittelyvaiheessa ja SPSS-ohjelmaan matriisia luodessa syntyneet lyöntivirheet tulivat esille taulukointivaiheessa jolloin ne olivat korjat-

tavissa. Epäloogisuus tai selkeä poikkeama vastauksessa oli tällöin huomiota herättävä. Osaan kysymyksistä oli muutama vastaajista valinnut kaksi vaihtoehtoa, jolloin nämä jäivät merkitsemättä ohjelmaan. Vastausvaihtoehdoista oli välillä merkitty nuolia toiseen vaihtoehtoon, jolloin varsinainen vastaus jää epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi, jolloin käsittely ei myöskään ole mahdollista. Väkivallan kokemuksia käsittelevissä kysymyksissä osa vastaajista oli vastannut kokeneensa esimerkiksi itseensä kohdentunutta solvaamista, henkistä väkivaltaa tai huutamista harvoin, mutta vastaavasti samat vastaajat olivat vastanneet kysymykseen näistä tilanteista ilmoittamiseen, että eivät olleet kokeneet uhka-, vaara- tai väkivaltilanteita. Vastaukset ovat sinänsä ristiriidassa keskenään, mutta kysymys voi olla juurikin siitä, että minkä vastaaja mieltää väkivallaksi tai mikä ylittää vastaajan ilmoituskyvyn. Tämä toistui muutamassa lomakkeessa ja vaikkakin tilastollisesti se aiheuttaa ristiriitaa, tuottaa se omalla tavallaan myös tietoa, vaikkakin spekulatiivisesti siitä, onko kysymys väkivallan käsitteen eri tavoin ymmärtämisestä, mahdollisesta vähättelystä tai siitä, että tapahtunutta ei koeta uhka-, vaara- tai väkivaltilanteena.

Kyselyyn vastanneiden kokonaismäärä on 50% eli 96 vastaajaa kokonaismäärästä 192. Kuten aiemmin todettu, yksi lomakkeista päätyi hylkypinoon vastaajan oltua tarkoitetun kohderyhmän ulkopuolelta joten aineistoni käsitelty koko on 95, eli noin 49%. Vastanneiden määrä edustaa puolta viiden koulun opetushenkilökunnasta joten tulokset ovat yleistettävissä kokonaisuuteen huomioiden myös koulukohtaiset vastausprosentit.

8 Tulokset

Käyn työni tuloksia läpi taulukoiden, sekä yksittäisten että koontitaulukoiden avulla. Aineistoni taustakysymykset esitän myös taulukoilla pääosin, koska ne antavat kuvaa kyselyyn vastanneiden kokonaisuudesta ja luovat kuvaa kokonaisuudesta. Osa taustakysymyksistä on purettu suoraan sanallisesti tekstiin.

8.1 Taustakysymykset

Taustakysymysten ensimmäisenä kysymyksenä kysyttiin vastaajien sukupuolta. Kyselyyn vastanneista kolme ei ollut ilmoittanut lainkaan sukupuoltaan. Enemmistö vastanneista oli naisia, 73% ja miehiä vastanneista oli 27%.

	f	%
Alle 30	10	11
30 - 39	25	26
40 - 49	30	32
50 - 59	20	21
60 ja yli	10	11
Yhteensä	95	100

TAULUKKO 1. Vastaajan ikä

Taulukko 1 kuvaa kyselyyn vastanneiden ikäjakaamaa. Vastaajista enemmistö, 32 % sijoittuu ikäryhmään 40 - 49 - vuotiaat. Noin neljännes vastaajista on 30 - 39-vuotiaita ja noin viidesosa 50 - 59 - vuotiaita. Kyselyyn vastaajista alle 30 - vuotiaita ja 60 - ja sen yli on molempia 11 %.

	f	%
Opettaja	88	93
Koulunkäynninohjaaja	4	4
Rehtori	3	3
Yhteensä	95	100

TAULUKKO 2. Vastaajan työtehtävä

Taulukossa 2 on esitetty kyselyyn vastanneiden työtehtävät ja niiden jakauma. Kyselyyn vastanneista 93% on opettajia ja loput, 4% koulunkäynninohjaajia ja 3% rehtoreita. Osa vastanneista oli kirjannut kohdalleen tarkennuksen ammattiryhmästä, esimerkiksi apulaisrehtori ja erityisopettaja, mutta koska em. tarkennuksia oli vain pari, on vastaukset liitetty kokonaisryhmiin.

Kyselyyn vastanneista vakituudessa työsuhhteessa vastasi olevansa 79% ja määräaikaisessa työsuhhteessa 21%, joka kuvaa myös kyselyyn vastanneiden kokonaismäärää kysymykseen vastanneiden prosentin ollessa 100%.

	f	%
Alle vuoden	2	2
1 - 5 vuotta	21	22
6 - 10 vuotta	13	14
11 - 20 vuotta	27	28
21 - 30 vuotta	20	21
yli 30 vuotta	12	13
Yhteensä	95	100

TAULUKKO 3. Vastaajan työskentely alalla

Taulukon 3 kuvaamien lukujen enemmistö vastanneista, lähes 30% on työskennellyt alalla 11 - 20 vuotta. Alalla 1 - 5 vuotta tai 21 - 30 vuotta työskennelleitä on kumpiakin noin viidennes vastanneista. 6 - 10 vuotta alalla olleita on vastanneissa 14 % ja 13 % vastanneista on työskennellyt alalla yli 30 vuotta. Alle vuoden alalla olleita on vastanneista 2 %.

	f	%
Alle vuoden	13	14
1 - 5 vuotta	24	26
6 - 10 vuotta	16	17
11 - 20 vuotta	28	30
21 - 30 vuotta	9	10
Yli 30 vuotta	3	3
Vastanneita	93	100
Puuttuvat arvot	2	
Yhteensä	95	

TAULUKKO 4. Vastajaan työskentely nykyisessä työpaikassa

Taulukko 4 kuvaa kyselyyn vastanneiden työskentelyn kestoa nykyisessä työpaikassa. Enemmistö vastanneista, 30 % on työskennellyt samassa työpaikassa 11 - 20 vuotta joka on lähes sama prosentuaalinen osuus kuin alalla työskennelleillä samassa kohdassa. Noin neljännes vastaajista on ollut nykyisessä työpaikassaan 1 - 5 vuotta ja hieman alle viidennes 6 - 10 vuotta. Alle vuoden nykyisessä työpaikassa työskennelleitä on 14 %. Yli 21 vuotta samassa työpaikassa olleita vastanneista on yhteensä 13 %. Kyselyyn vastanneista kaksi ei ole ilmoittanut lainkaan nykyisessä työpaikassa työskentelyaikaa.

8.2 Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteet

Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden kohtaamista on käsitelty kolmesta eri näkökulmasta; vastaajaan kohdentuvat tilanteet oppilaan taholta, vastaajaan kohdentuvat tilanteet oppilaan vanhemman tai muun läheisen taholta ja vastaajan todentama oppilaiden keskinäinen väkivalta. Olen tehnyt koontitaulukot kysymyssarjoista. Taulukoista näkyy kysymykseen vastanneiden kappalemäärä ja prosentuaalinen osuus. Sekä kysymykseen vastanneiden että kokonaisprosentin määrä on laskettu kysymykseen vastanneista. Kokonaisvastaajamäärä on jokaisessa kysymyksessä 95 eli taulukoista näkee kysymyksen kohdalta, kuinka moni on jättänyt vastaamatta.

	En kertaakaan	Harvoin	Kuukausittain	Viikoittain	Päivittäin	Vastanneita	%
Solvaaminen	37 (39%)	49 (52%)	3 (3%)	4 (4 %)	1 (1 %)	94	100
Sanallinen uhkaaminen	59 (63%)	31 (33%)	1 (1%)	2 (2%)	-	93	100
Huutaminen	29 (31%)	50(53%)	12(13%)	3 (3%)	-	94	100
Pureminen	93 (99%)	1 (1%)	-	-	-	94	100
Töniminen	85 (90%)	8 (9%)	1 (1%)	-	-	94	100
Lyöminen	92 (98%)	2 (2%)	-	-	-	94	100
Potkiminen	91 (97%)	3 (3%)	-	-	-	94	100
Liikkumisen estäminen	71 (76%)	20(21%)	3 (3%)	-	-	94	100
Tavaralla kohti heittäminen	79 (84%)	15(16%)	-	-	-	94	100
Teräaseella uhkaaminen	93 (99%)	1 (1%)	-	-	-	94	100
Kaasusumuttimella uhkaaminen	93 (99%)	1 (1%)	-	-	-	94	100
Ampuma-aseella uhkaaminen	93 (99%)	1 (1%)	-	-	-	94	100
Muulla välineellä uhkaaminen, mikä?	72 (99%)	1 (1%)	-	-	-	73	100

TAULUKKO 5. Oletko joutunut oppilaan aiheuttaman väkivallan kohteeksi työssäsi viimeisen 12 kuukauden aikana?

Taulukko 5 kuvaa kyselyyn vastanneiden kokemuksia itseän kohdentuneesta väkivallasta oppilaiden taholta. Vastanneista enemmistö kertoo, ettei ole joutunut kertaakaan oppilaan aiheuttaman fyysisen väkivallan kohteeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Tavaralla on heitetty kohti ja liikkuminen estetty harvoin noin viidenneksen vastanneista mukaan. Tönimistä, lyömistä, potkimista ja puremista ei ole koettu pääosin koskaan tai harvoin. Kyselyn perusteella teräaseella, kaasusumuttimella tai ampuma-aseella uhkailua on koettu viimeisen 12 kuukauden aikana harvoin prosentin vastaajista verran toimesta. Solvaaminen, sanallinen uhkaaminen ja huutaminen erottuvat tuloksista siten, että solvaamista koetaan tapahtuvan aina päivittäisestä viikoittaiseen ja viikoittaisesta kuukausittaiseen tai sitä harvemmin tapahtuvaan solvaamiseen. Solvaamisen kohteeksi joutuminen vaikuttaisi olevan ”arkipäiväisempää” vaikkakin harvakseltaan tapahtuvaa. Huutamista kertoo oppilaan taholta kohdanneensa yli puolet

vastaajista harvoin, mutta myös kuukausittain ja viikoittain. Sanallisen uhkailun kohteeksi vastaajista kertoo joutuneensa yli neljännes harvoin ja yhteensä 3% vastanneista kuukausittain tai viikoittain. Kysymykseen muulla välineellä uhkaamiseen oli mainittu kertaalleen välineeksi tuoli. Kuten taulukossa 5 esille tulee, voidaan vastausten perusteella todeta, että henkisen väkivallan osuus; solvaaminen, sanallinen uhkaaminen ja huutaminen vastanneiden työssä itseen kohdentuvana esiintyy koko vastaajajoukossa säännöllisemmin kuin muut väkivallan muodot. Fyysisen väkivallan muodot esiintyvät enemmänkin poikkeamina kohdentuessaan vastaajiin, mutta huolimatta siitä, että tapahtumia on koettu harvoin, on niitä kuitenkin esiintynyt. Tavaralla kohti heittäminen ja liikkumisen estäminen nousevat myös esille vaikkakin harvoin tapahtuvana.

Kysymys	En kertaa- kaan	Harvoin	Kuukau- sittain	Viikoittain	Päivittäin	Vastan- neita	%
Solvaaminen	73 (77%)	22(23%)	-	-	-	95	100
Sanallinen uhkaa- minen	76 (81%)	18(19%)	-	-	-	94	100
Huutaminen	73 (78%)	20(22%)	-	-	-	93	100
Pureminen	94 (100%)	-	-	-	-	94	100
Töniminen	93 (99%)	1 (1%)	-	-	-	94	100
Lyöminen	94 (100%)	-	-	-	-	94	100
Potkiminen	94 (100%)	-	-	-	-	94	100
Liikkumisen estä- minen	94 (100%)	-	-	-	-	94	100
Tavaralla kohti heittäminen	94 (100%)	-	-	-	-	94	100
Teräaseella uh- kaaminen	94 (100%)	-	-	-	-	94	100
Kaasusumuttimella uhkaaminen	94 (100%)	-	-	-	-	94	100
Ampuma-aseella uhkaminen	94 (100%)	-	-	-	-	94	100
Muulla välineellä uhkaaminen, mil- lä?	71 (100%)	-	-	-	-	71	100

TAULUKKO 6. Oletko joutunut oppilaan vanhemman tai muun oppilaan läheisen aiheuttaman väkivallan kohteeksi työssäsi?

Taulukko 6 kuvaa kyselyyn vastanneiden kokemuksia oppilaiden vanhempien tai oppilaiden muiden läheisten aiheuttamasta väkivallasta itseän kohdistuvana. Vastanneista enemmistö ei ole joutunut kertaakaan oppilaan vanhemman tai muun läheisen aiheuttaman väkivallan kohteeksi työssään. Vastanneista noin neljännes on joutunut solvaamisen kohteeksi harvoin ja noin viidennes sanallisen uhkaamisen tai huutamisen kohteeksi. Tönimisen kohteeksi on vastannut joutuneensa vastanneista yksi. Muulla välineellä uhkaaminen -kohtaan oli kirjattu kertaalleen ”esimiehelle tai muulle viranomaiselle valittaminen”. Ottaen huomioon kokonaisvastaaajamäärän, on vastanneista huomattava osa joutunut oppilaan vanhemman tai muun läheisen aiheuttaman väkivallan kohteeksi työssään, solvaamisen, sanallisen uhkaamisen ja huutamisen muodossa. Vaikka vastausvaihtoehto ”harvoin” voi tarkoittaa vastaajalle esimerkiksi kerran tapahtunutta, on se silti määrällisesti merkittävää, mikäli vastaajista esimerkiksi nel-

jännes on joutunut solvaamisen kohteeksi oppilaan vanhemman tai läheisen toimesta ylipääntensä kuluneen 12 kuukauden aikana.

	En kertaakaan	Harvoin	Kuukausittain	Viikoittain	Päivittäin	Vastanneita	%
Solvaaminen	1 (1%)	21(22%)	37 (39%)	24 (25%)	12 (13%)	95	100
Sanallinen uhkaaminen	14 (15%)	34(36%)	28 (29%)	14 (15%)	5 (5%)	95	100
Huutaminen	2 (2%)	25(27%)	32 (34%)	25 (27%)	10 (11%)	94	100
Pureminen	78 (82%)	17(18%)	-	-	-	95	100
Töniminen	5 (5%)	31(33%)	24 (26%)	21 (22%)	13 (14%)	94	100
Lyöminen	17 (18%)	57(60%)	13 (14%)	8 (8%)	-	95	100
Potkiminen	31 (33%)	51(54%)	8 (8%)	5 (5%)	-	95	100
Liikkumisen estäminen	10 (11%)	35(37%)	25 (26%)	16 (17%)	9 (9%)	95	100
Tavaralla kohti heittäminen	18 (19%)	43(46%)	18 (19%)	14 (15%)	1 (1%)	94	100
Teräaseella uhkaaminen	82 (87%)	12(13%)	-	-	-	94	100
Kaasusumuttimella uhkaaminen	93 (98%)	2 (2%)	-	-	-	95	100
Ampuma-aseella uhkaaminen	92 (98%)	2 (2%)	-	-	-	94	100
Muulla välineellä uhkaaminen, millä?	60 (88%)	8 (12%)	-	-	-	68	100

TAULUKKO 7. Oletko kohdannut oppilaiden keskinäistä väkivaltaa?

Taulukko 7 kuvaa kyselyyn vastanneiden kokemuksia oppilaiden keskinäisen väkivallan kohtaamisesta. Oppilaiden keskinäistä väkivaltaa on koettu eri muodoissaan vastaajien taholta runsaasti ja toistuvasti. Solvaamisen osuus haarukoituu harvoin tapahtuvasta päivittäiseen ja enemmistö vastanneista on kohdannut oppilaiden keskinäistä solvaamista kuukausittain tai viikoittain. Sanallista uhkaamista on koettu pääosin harvoin tai kuukausittain, myös viikoittain tai päivittäin tapahtuvaa sanallista uhkailua on kohdattu, 15% vastanneista ei ole kertaakaan kohdannut oppilaiden sanallista uhkaamista. Huutamista on oppilaiden kesken kohdattu vajaan kolmanneksen toimesta harvoin tai viikoittain, enemmistön osalta kuukausittain. Myös

päivittäistä huutamista oppilaiden kesken on kohdannut 11% vastanneista. Oppilaiden kesken myös fyysinen väkivalta esiintyy vastanneiden mukaan säännöllisempänä ja runsaampana, tönimistä esiintyy harvoin (33%) tai neljänneksen mukaan kuukausittain ja viidenneksen mukaan viikoittain, päivittäin oppilaiden välistä tönimistä on kohdannut 14% vastanneista. Lyömistä on esiintynyt yli puolen vastaajista mukaan harvoin, mutta myös kuukausittain 14% mukaan ja viikoittaista lyömistä on kohdannut 8% vastanneista. Potkimista on kohdannut kuukausittain tai viikoittain alle 10% vastanneista. Liikkumisen estämistä on kohdattu enemmistön mukaan harvoin, 37%, mutta myös kuukausittain (26%), viikoittain (17%) tai päivittäin (9%) on vastanneiden toimesta estämistä kohdattu. Tavaralla kohti heittämistä oppilaiden kesken tapahtuu vastanneiden enemmistön mukaan harvoin, mutta myös kuukausittaista tai viikoittaista ko-koemusta asiasta on. Teräaseella uhkaamista oppilaiden välillä on kohdannut vastanneista 13%. Myös kaasu- ja ampuma-aseella uhkaamista oppilaiden kesken on kohdannut 2% vastanneista. Kysymykseen muulla välineellä uhkaamiseen oli vastauksissa kirjattuna ”karttakeppi”, ”mopolla/pyörällä päälle ajaminen”, ”lapio, maila, harppi”, ”sakset” ja ”juomalasi”.

	f	%
Ei koskaan	91	97
Harvoin	3	3
Vastanneita	94	100
Puuttuvat arvot	1	
Yhteensä	95	

TAULUKKO 8. Onko perhettäsi tai läheisiäsi uhattu oppilaan vanhemman tai läheisen taholta?

Taulukko 8 kuvaa kyselyyn vastanneiden kokemuksia oman perheen tai läheisen uhatuksi joutumisesta oppilaan vanhemman tai muun läheisen taholta. Vastanneista enemmistön perhettä tai läheisiä ei ole koskaan uhattu oppilaan vanhemman tai oppilaan muun läheisen taholta. Vastanneista 3% kertoo perheensä tai läheistensä joutuneen uhan kohteeksi. Vastaajista yksi ei ole vastannut kysymykseen lainkaan.

8.3 Seksuaalinen häirintä ja kiusaaminen

	f	%
En koskaan	80	84
Harvoin	15	16
Yhteensä	95	100

TAULUKKO 9. Oletko joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi oppilaan taholta?

Taulukon 9 mukaan vastanneista enemmistö, 84% kertoo ettei ole koskaan joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi oppilaan taholta. Vastanneista 16% kertoo joutuneensa kohteeksi harvoin.

	f	%
En koskaan	31	33
Harvoin	49	52
Kuukausittain	10	11
Viikoittain	4	4
Vastanneita	94	100
Puuttuvat arvot	1	
Yhteensä	95	

TAULUKKO 10. Oletko kohdannut oppilaiden keskinäistä seksuaalista häirintää?

Kuten taulukosta 10 ilmenee, yli puolet vastanneista on vastannut kohdanneensa oppilaiden keskinäistä seksuaalista häirintää harvoin, 33% ei koskaan. Kuukausittain seksuaalista häirintää on kohdannut 11% vastanneista ja viikoittain 4%. Taulukon vastausprosentteja tarkastellessa voidaan todeta vastanneista yhteensä 67% kohdanneen oppilaiden keskinäistä seksuaalista häirintää vähintään harvoin, joka on huomattavasti suurempi määrä kuin niiden, jotka eivät koskaan ole ilmiötä kohdanneet.

	f	%
En koskaan	52	55
Harvoin	36	38
Kuukausittain	4	4
Viikoittain	3	3
Yhteensä	95	100

TAULUKKO 11. Oletko kokenut joutuneesi kiusatuksi oppilaan taholta?

Taulukko 11 kuvaa vastaajien kokemuksia oppilaan kiusaamisen kohteeksi joutumisesta. Yli puolet kysymykseen vastanneista kertoo, ettei ole koskaan tullut kiusatuksi oppilaan taholta. Vajaa 40% kertoo joutuneeksi oppilaan taholta kiusatuksi harvoin, kuukausittaista ja viikoittaista kiusaamista on koettu vastaajien keskuudessa alle viiden prosentin verran. Taulukosta ilmenee, että vaikkakin yli puolet ei koskaan ole kokenut kiusatuksi oppilaan taholta tullessa, vastaajista kuitenkin yhteensä 45% on kokenut näin tapahtuneen vähintään harvoin.

	f	%
En koskaan	1	1
Harvoin	21	22
Kuukausittain	42	45
Viikoittain	24	26
Päivittäin	6	6
Vastanneita	94	100
Puuttuvat arvot	1	
Yhteensä	95	

TAULUKKO 12. Oletko kohdannut oppilaiden keskinäistä kiusaamista?

Taulukko 12 kuvaa vastaajien kokemuksia oppilaiden keskinäisestä kiusaamisesta ja sen kohtaamisesta. Enemmistö kysymykseen vastanneista, 45% kertoo kohdanneensa oppilaiden keskinäistä kiusaamista kuukausittain, noin neljännes viikoittain. Päivittäistä kiusaamista on kohdannut vastanneista alle 10% ja harvoin noin viidennes vastanneista. Vastanneista prosentin verran eli yksi ei ole koskaan kohdannut oppilaiden keskinäistä kiusaamista. Kysymykseen ei ole vastannut lainkaan yksi vastaajista. Vastausten perusteella voidaan todeta vastanneiden kohdanneen oppilaiden keskinäistä kiusaamista 77% toimesta joko kuukausittain, viikoittain tai päivittäin ja pienemmässä määrin eli yhteensä 23% joko harvoin tai ei koskaan.

	f	%
En koskaan	66	69
Harvoin	26	27
Kuukausittain	3	3
Yhteensä	95	100

TAULUKKO 13. Oletko kohdannut kiusaamista, jota opettaja, koulunkäynninohjaaja tai rehtori on kohdentanut oppilaaseen?

Taulukon 13 mukaan opetushenkilökunnan oppilaaseen kohdentamaa kiusaamista ei ole koskaan kohdannut vastanneista 69% ja harvoin 27%. Kuukausittain kiusaamista on kohdannut vastanneista 3%. Vaikka vastanneista lähes 70% ei ole koskaan kohdannut opetushenkilökunnan oppilaaseen kohdentamaa kiusaamista, noin 30% vastanneista kuitenkin on.

	f	%
En koskaan	69	73
Harvoin	24	25
Kuukausittain	1	1
Viikoittain	1	1
Yhteensä	95	100

TAULUKKO 14. Oletko itse kokenut joutuneesi kiusatuksi opettajan, koulunkäynninohjaajan tai rehtorin toimesta?

Kuten taulukosta 14 ilmenee, opetushenkilökunnan vastaajaan kohdentamaa kiusaamista ei ole koskaan kokenut 73% kysymykseen vastanneista, harvoin kiusaamisen kohteeksi on joutunut neljännes vastanneista. Viikoittain tai kuukausittain tapahtuvan kiusaamisen kohteeksi on kertonut joutuneensa vastanneista prosentti.

8.4 Uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteen seuraukset

	En koskaan	Harvoin	Kuukausittain	Viikoittain	Päivittäin	Vastanneita	%
Unettomuutta	62(65%)	28(29%)	2 (2%)	3 (3%)	-	95	100
Ahdistuneisuutta	55(58%)	35(37%)	2 (2%)	2 (2%)	1 (1%)	95	100
Itkuisuutta	80(84%)	12(13%)	2 (2%)	-	1 (1%)	95	100
Pelkoa	69(73%)	23(24%)	3 (3%)	-	-	95	100

TAULUKKO 15. Oletko kokenut mitään seuraavista uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteen seurauksena viimeisen 12 kuukauden aikana?

Taulukko 15 kuvaa kyselyyn vastanneiden kokemuksia uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteiden aiheuttamista seurauksista omassa voinnissa. Vastanneista päivittäistä tai viikoittaista unettomuutta, ahdistuneisuutta tai itkuisuutta oli kokenut yhteensä vajaa 10%. Kuukausittain kaikkia neljää kysyttyä oiretta oli kokenut yhteensä myös vajaa 10%. Unettomuutta vastanneista oli kokenut harvoin noin 30% ja ahdistuneisuutta vajaa 40%. Pelkoa oli kokenut harvoin vastanneista noin neljännes, itkuisuutta vajaa 15%. Enemmistö vastanneista kertoi, ettei ole kokenut mitään kysytyistä oireista viimeisen 12 kuukauden aikana. Kuitenkin voidaan todeta, että harvoin oireita kokeneiden joukko oli itkuisuutta lukuun ottamatta vajaa 30 - 40% vastanneista.

	f	%
En koskaan	85	89
Harvoin	6	6
Kuukausittain	3	3
Päivittäin	1	1
Yhteensä	95	100

TAULUKKO 16. Oletko harkinnut nykyisen työpaikan vaihtamista uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteen vuoksi?

Taulukon 16 mukaan vastanneista lähes 90% kertoo, ettei ole harkinnut nykyisen työpaikan vaihtamista uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteiden vuoksi. Harvoin tai kuukausittain asiaa on harkinnut 6% ja 3%, vastanneista 1% on harkinnut asiaa päivittäin.

8.5 Työpaikan toimintamalli uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta

	f	%
En osaa sanoa	12	13
On toimintaohjeet	82	87
Vastanneita	94	100
Puuttuvat arvot	1	
Yhteensä	95	

TAULUKKO 17. Onko nykyisellä työpaikallasi olemassa toimintaohjeita uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta?

Taulukon 17 mukaan kysymykseen vastanneista 87% on vastannut työpaikallaan olevan toimintaohjeet uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta. 13% vastanneista on valinnut vaihtoehdon ”en osaa sanoa”, onko toimintaohjeita työpaikalla olemassa. Kysymykseen ei ole vastannut lainkaan yksi vastanneista.

	f	%
Ei ollenkaan	4	4
Vähän	26	28
En osaa sanoa	4	4
Melko hyvin	45	48
Erittäin hyvin	15	16
Vastanneita	94	100
Puuttuvat arvot	1	
Yhteensä	95	

TAULUKKO 18. Onko sinut perehdytetty nykyisen työpaikkasi toimintaohjeisiin uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta?

Taulukko 18 kuvaa vastaajien kokemusta saamastaan perehdytyksestä uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin liittyvien toimintaohjeiden osalta. Vastanneista lähes puolet on sitä mieltä, että heidät on perehdytetty melko hyvin työpaikkansa toimintaohjeisiin uhka-, vaara ja väkivaltatilanteiden osalta, 16% on sitä mieltä että asiaan on perehdytetty erittäin hyvin. Vastan-

neista kuitenkin lähes 30% on vastannut perehdytystä toimintaohjeisiin olleen vähän, 4% kokee ettei perehdytetty ole asiaan ollenkaan ja 4% vastanneista ei osaa sanoa, onko perehdytystä asiaan ollut. Kysymykseen ei ole vastannut lainkaan yksi vastaajista.

	f	%
Ei ollenkaan	7	8
Vähän	26	28
En osaa sanoa	6	6
Melko hyvin	41	44
Erittäin hyvin	13	14
Vastanneita	93	100
Puuttuvat arvot	2	
Yhteensä	95	

TAULUKKO 19. Onko nykyisen työpaikkasi perehdytyksessä käyty läpi uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteesta ilmoittamisen käytännöt?

Taulukko 19 kuvaa vastaajien kokemuksia uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteiden ilmoituskäytäntöjen läpikäymistä perehdytyksessä. Vastanneista 44% on vastannut, että perehdytyksessä on käyty läpi melko hyvin uhka-, vaara ja väkivaltatilanteesta ilmoittamisen käytännöt. 14% vastanneista on sitä mieltä, että ilmoittamiskäytännöt on käyty läpi erittäin hyvin. Vajaa 30% on vastannut, että käytäntöjä on käyty läpi perehdytyksessä vähän, 8% kertoo, ettei niitä ole käyty lainkaan läpi ja 6% ei osaa sanoa, onko ilmoittamiskäytäntöjä käyty läpi perehdytyksessä. Kysymykseen ei ole lainkaan vastannut 2 vastaajaa.

	f	%
En koskaan	80	84
Harvoin	14	15
Kuukausittain	1	1
Yhteensä	95	100

TAULUKKO 20. Oletko käyttänyt nykyisellä työpaikallasi ilmoituslomaketta sähköisesti tai paperisena raportoidaksesi uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteesta eteenpäin viimeisen 12 kuukauden aikana?

Taulukosta 20 ilmenee, ettei vastanneista 84% ole koskaan käyttänyt uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteen ilmoituslomaketta sähköisesti tai paperisena raportoidakseen em. tilanteesta eteenpäin kuluneen 12 kuukauden aikana. Harvoin ilmoituslomaketta kertoo käyttäneensä 15% vastanneista, kuukausittain 1%.

	f	%
Ei ollenkaan	9	10
Osittain	37	39
Melko hyvin	34	36
Erittäin hyvin	14	15
Vastanneita	94	100
Puuttuvat arvot	1	
Yhteensä	95	

TAULUKKO 21. Ovatko nykyisen työpaikkasi uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteesta eteenpäin raportoinnin ohjeet tiedossasi?

Taulukko 21 kuvaa vastanneista lähes 40% olevan sitä mieltä, että oman työpaikan uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteesta eteenpäin raportoinnin ohjeet ovat tiedossa osittain, 36% arvioi niiden olevan tiedossa melko hyvin. 15% kertoo ohjeiden olevan tiedossa erittäin hyvin. Vastanneista 10% kokee, etteivät ohjeet ole tiedossa ollenkaan. Kysymykseen ei ole vastannut lainkaan yksi vastaajista.

	Ei lainkaan tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Tärkeä	Erittäin tärkeä	Vastanneita	%
Rehtorille	1 (1%)	6 (6%)	22 (24%)	64 (69%)	93	100%
Lastensuojeluun	-	13(14%)	43(46%)	38 (40%)	94	100%
Oppilaan vanhemmille	-	1 (1%)	23 (24%)	71 (75%)	95	100%
Poliisille	-	13(14%)	50 (53%)	31 (33%)	94	100%
Työterveyshuoltoon	2 (2%)	26(28%)	35 (37%)	31 (33%)	94	100%
Työsuojeluun	1 (1%)	20(21%)	34(36%)	39 (41%)	94	100%
Turvallisuuspäällikölle	1 (1%)	20(22%)	41 (45%)	30 (33%)	92	100%

TAULUKKO 22. Miten tärkeänä koet uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteesta raportoimisen nykyisessä työssäsi

Taulukko 22 kuvaa vastaajien ajatuksia ja asenteita uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteiden eteenpäin raportoimisen osalta eri tahoille. Kysymykseen vastanneista enemmistö pitää erittäin tärkeänä uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteesta ilmoittamisen oppilaan vanhemmille, rehtorille ja työsuojeluun, tässä järjestyksessä. Tärkeänä ilmoittamista poliisille pitää yli puolet vastanneista, myös lastensuojeluun ilmoittamista pidetään hieman enemmän tärkeänä, kuin erittäin tärkeänä. Tärkeänä pidetään myös ilmoitusta turvallisuuspäällikölle ja työsuojeluun ja vajaan 40% mielestä myös työterveyshuoltoon. Vastanneista noin viidennes on sitä mieltä, että työsuojeluun ja turvallisuuspäällikölle tilanteesta ilmoittaminen on jonkin verran tärkeää. Vastanneista 1 - 2% kokee, että ilmoittaminen rehtorille, työterveyshuoltoon, työsuojeluun tai turvallisuuspäällikölle ei ole lainkaan tärkeää. Kysymyksistä vain kohtaan ”oppilaan vanhemmille” olivat vastanneet kaikki 95 vastaajaa, muiden kysymysten osalta vastausmäärät vaihtelivat 92 - 94 välillä.

8.6 Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteista ilmoittaminen

	En koskaan	Harvoin	Lähes joka kerta	Joka kerta	En ole kokenut tilanteita	Vastanneita	%
Opettajalle	43 (48%)	12 (13%)	5 (6%)	7 (8%)	22 (25%)	89	100%
Rehtorille	43 (48%)	10 (11%)	7 (8%)	9 (10%)	21 (23%)	90	100%
Lastensuojeluun	61 (68%)	5 (6%)	1 (1%)	1 (1%)	22 (24%)	90	100%
Oppilaan vanhemmille	46 (51%)	6 (7%)	6 (7%)	10(11%)	22 (24%)	90	100%
Poliisille	61 (68%)	4 (4%)	2 (2%)	1 (1%)	22 (24%)	90	100%
Työterveys- huoltoon	62 (69%)	3 (3%)	1 (1%)	2 (2%)	22 (24%)	90	100%
Työsuojeluun	62 (69%)	3 (3%)	1 (1%)	2 (2%)	22 (24%)	90	100%
Turvallisuus- päällikölle	60 (67%)	4 (4%)	1 (1%)	2 (2%)	22 (25%)	89	100%

TAULUKKO 23. Mille tahoille olet ilmoittanut oppilaan itseesi kohdistaman uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteen tiimoilta viimeisen 12 kuukauden aikana?

Taulukko 23 kuvaa vastaajien eteenpäin tekemiä ilmoituksia itseän kohdentuneista uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteista. Kysymyksiin oli vastannut kokonaismäärästä (95) vaihdellen 89 - 90 vastaajaa. Kysymyksillä selvitettiin vastaajaan itseensä kohdistuneiden, oppilaan aiheuttamien uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden ilmoittamista. Noin viidennes vastanneista on vastannut, ettei ole kokenut em. tilanteita lainkaan. Toinen ääriä löytyy kohdasta ”en koskaan”, vastausten perusteella suurin osa ei ole koskaan ilmoittanut itseensä kohdistuneesta, oppilaan aiheuttamasta uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteesta millekään taholle. Ilmoituksia on tehty vaihtelevin määrin ”lähes joka kerta”, alle 10% eri tahoille, ”joka kerta” ilmoituksia on tehty 2 - 11% osuukin eri tahoille, niiden näyttäytyessä kuitenkin huomattavasti pienempänä osuutena kokonaisuudesta.

	En kos- kaan	Harvoin	Lähes joka kerta	Joka ker- ta	En ole ko- kenut tilanteita	Vastan- neita	%
Rehtorille	20 (22%)	19 (21%)	18(20%)	28(30%)	7 (8%)	92	100%
Opettajalle	13 (14%)	12 (13%)	19(21%)	41 (45%)	7 (8%)	92	100%
Lastensuojeluun	62 (67%)	16 (17%)	3 (3%)	2 (2%)	9 (10%)	92	100%
Oppilaan vanhemmille	21 (23%)	13 (14%)	23(25%)	30 (32%)	6 (6%)	93	100%
Poliisille	65 (70%)	17 (18%)	3 (3%)	-	8 (9%)	93	100%
Työterveys- huoltoon	75 (82%)	7 (8%)	2 (2%)	-	8 (9%)	92	100%
Työsuojeluun	76 (82%)	7 (8%)	2 (2%)	-	8 (9%)	93	100%
Turvallisuus- päällikölle	72 (77%)	10 (11%)	3 (3%)	-	8 (9%)	93	100%

TAULUKKO 24. Mille tahoille olet ilmoittanut oppilaiden keskinäisen uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteen tiimoilta viimeisen 12 kuukauden aikana?

Taulukon 24 perusteella kysymykseen vastanneista 10% tai alle kertoi, ettei ole kokenut kysytyjä tilanteita. Joka kerta tapahtuneesta oppilaiden keskinäisestä uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteesta vastasi ilmoittaneensa rehtorille 30% ja opettajalle 45%, myös oppilaan vanhemmille vastasi tilanteesta joka kerta ilmoittaneensa 32%. Joka kerta tapahtuneesta ei oltu ilmoitettu poliisille, tai työsuojeluorganisaatioon. Lähes joka kerta tapahtuneesta rehtorille ja opettajalle kertoi ilmoittaneensa noin viidennes ja oppilaan vanhemmille neljännos vastanneista. Rehtorille harvoin ilmoittaneita oli vastanneista noin viidennes, lastensuojeluun ei oltu ilmoitettu pääosin koskaan (67%) tai harvoin. Koskaan rehtorille oppilaiden keskinäisistä tilanteista ilmoittaneita on vastanneista noin viidennes, samoin kuin oppilaan vanhemmille. Vastanneista enemmistö, yli 70% ei ole koskaan informoinut tapahtuneista oppilaiden välisistä tilanteista työsuojeluorganisaatioon.

8.7 Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäiseminen

Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemisen keinoja on kartoitettu kyselyyn vastanneilta kolmella avoimella kysymyksellä. Avoimiin kysymyksiin vastasi yhteensä 48 vastaajaa, joista osa vastasi kaikkiin kolmeen ja osa kahteen tai vain yhteen. Jokainen kolmesta kysymyksestä on oman alaotsikkonaan ja vastauksia on koottu teemoittain niiden alle.

8.7.1 Kehittäminen

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä kysyttiin vastaajilta mitä he toivoisivat kehitettävän omalla työpaikallaan uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin liittyen. Kysymykseen tuli yhteensä 46 vastausta. Vastauksissa toistui toive siitä, että toimintaohjeita kerrattaisiin säännöllisesti ja että ohjeet olisivat kaikkien tiedossa.

” Ohjeistus tilanteiden varalle tulisi käydä yhteisesti läpi esim. suunnittelupäivänä”

” Selkeä suunnitelma, jonka mukaan toimitaan. Veloitetaan jokainen tutustumaan siihen”

” Ohjeet voisi käydä useammin läpi”

” Miten toimitaan -> toimintaohjeet selväksi kaikille”

” Ohjeiden läpikäynti pääpiirteittäin yhdessä läpi esim. opettajainkokouksessa”

” Enemmän puhetta asiasta ja toimintamalli kaikille tietoon”

Perehdytyksen osalta toivottiin kehittämistä ja sitä, että perehdytyksessä asioihin paneuduttaisiin enemmän ja tarkemmin.

”Perehdytystä uusille opettajille”

”Asioita voisi käydä läpi yhdessä; perehdytys”

”Perehdyttämistä toimintamalleihin”

Ohjeisiin toivottiin selkeyttä, mitä tehdään ja missä tilanteissa. Asioiden esillä pitämistä ja niistä puhumista toivottiin myös arjessa lisää.

”Ohjeiden, ohjeistusten näkyvyyttä”

”Selkeä toimintasuunnitelma”

”Selkeämpi ohjeistus kuinka toimia, tai ainakin ohjeet helposti löydettäväksi”

”Raportointia”

”Yhteisön toimintaa, johtotiimin toimintaa”

”Toivoisin, että olisi hyvin selkeä ohjeistus sitä, millaiset tilanteet ilmoitetaan eteenpäin ja että ohjeistus olisi yhteneväisesti käytössä kaikkien työssä”

Osassa vastauksissa toivottiin koulutusta aiheen ympärille sekä ennaltaehkäisemisen että tapahtuvien tilanteiden hallinnan osalta.

”Koulutus ennaltaehkäisyyn, sovitteluun ja käsittelyyn”

”Yhteinen koulutus aiheesta. Nyt olemme vain saaneet tehtäväksi itsenäisesti perehtyä koulun kriisi- ja pelastussuunnitelmaan ja nuo suunnitelmat ovat joiltakin osin aukollisia mielestäni”

”Harjoituksia ko. tilanteita varten”

”Käytännön konkreettisia tilanteita, miten aikuinen voi toimia tällaisissa tilanteissa”

”Itsepuolustusharjoitteita”

”Käytännön malleja, koulutusta eri tilanteissa toimimiseen”

Vastaajat toivat esille konkreettisia toiveita ja ehdotuksia toimintaan ja sen kehittämiseen:

”Turvakierrosta KOKO koulun tiloissa (varauuskäynnit, sammuttimet yms)”

”Toivoisin esimiehen (rehtorin) ottavan viipymättä osalliset keskusteluun/purkutilaisuuteen, ettei kokisi jäävänsä vaille tukea!”

”Opettajalle lisää valtuuksia”

”Sisälle suojautuminen esim. kouluampumistilanteessa”

”Tiedottamista jos jotain on tapahtunut, ettei olla huhujen varassa”

”Strategian selkeys ja tiedottaminen”

”Yhteinen kokoontuminen aiheen ympärillä voisi olla hyvä. Nyt on jokaisen omalla vastuulla lukea sähköisenä löytyvä kriisisuunnitelma”

”Empaattisuuden lisääminen”

”Vahtimestari (miel. mies) paikalla koko koulun aukioloajan NÄKYVÄSTI ja AKTIIVISESTI”

”Opettajan on saatava apua, kun häneen on kohdistunut fyysistä väkivaltaa!”

Vastanneiden kehittämisehdotukset oman työpaikan uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin liittyen ovat kokonaisuudessaan arjen tarpeista nousevia ja konkreettisia. Esille tulee toistuvasti se, että ohjeiden ja toimintamallien toivotaan olevan selkeitä ja että niitä käytäisiin läpi perehdytyksen lisäksi myös säännöllisesti arjessa asioiden esillä pitämiseksi. Yhteinen tapa toimia ja kaikkia koskevat käytännöt ja ohjeet nousevat esille tarpeen kautta, vastauksista tulee esille, että ohjeet ja toimintamallit eivät ole kaikkien tiedossa ja siihen toivotaan muutosta ja panostusta. Kokemus siitä, että asioihin tutustuminen on jäänyt lähinnä omalle vastuulle ilman yhteistä läpikäyntiä tai opastusta antaa myös kuvan turvattomuuden tunteesta siltä osin, ettei asia tällöin välttämättä ole kaikkien tiedossa niin kuin pitäisi. Asioissa toivotaan yhteistä toimintaa ja harjoittelua keskustelun lisäksi, samoin koulutusta ja säännöllisyyttä. Selkeyttä toivotaan myös ohjeisiin siitä, mitä tehdään missäkin tilanteessa, miten toimitaan ja minkälaisista tilanteista ilmoitetaan eteenpäin.

8.7.2 Ennaltaehkäiseminen

Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin vastaajilta näkemyksiä siitä, miten omalla työpaikalla uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteita voisi ennaltaehkäistä paremmin. Kysymykseen tuli vastauksia yhteensä 29. Osa vastaajista oli lisännyt saman vastauksen kahteen kysymykseen, vastauksen toimiessa sekä kehittämistyössä että ennaltaehkäisemisessä. Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemiseen nousi esille tilanteisiin puuttuminen ja nollatoleranssin yllä pitäminen työpaikoilla suhteessa väkivaltaan.

”Tiukka nollatoleranssi”

”Nollatoleranssi kaikkeen väkivaltaan ja siihen heti puuttuminen”

”Puuttumalla tilanteisiin ajoissa, jotta uhkatilanteisiin ei jouduttaisi”

”Jokaisella on tiedossa mahdolliset uhan aiheet (”henkilöt”) ja toimintamallit, miten välttää tilanteita, toimia niissä etc.”

”Avoimet keskustelut, ennakoimiset, puuttumiset”

”Tunnistaa uhkia, puuttua orastaviin ongelmiin”

”Kuuntelemalla, puuttamalla”

”Vuositainen yhteinen ”katsaus”/koulutus; ensiapu ja käytänteet selkeästi opastettuna KAIKILLE, myös oppilaat huomioiden”

Ennaltaehkäisemisen näkökulmaa tuotiin esille myös luokkakokojen ja yksittäisten oppilaiden tilanteisiin reagoimisen kautta.

”Pienemmät luokkakoot, 24 - 25 oppilasta yläkoulun luokassa on liikaa”

”Sosiaalitoimen ja terveydenhuollon vakavampi ja nopeampi reagoiminen oppilaiden tilanteisiin ja ”avunhuutoihin” ”

”Toinen aikuinen (esim. koulunkäynninohjaaja) sellaisissa luokissa, joissa tällaisia tilanteita saattaa syntyä”

”Tietyt potentiaaliset oppilaat ajoissa hoitoon! Pienryhmään tai sairaalakouluun. Ja ajoissa tartuttaisiin myös hiljaisiin, yksinäisiin nuoriin että hekin pääsisivät johonkin ”hoitoon” tai seurantaan”

Ennaltaehkäisemisen keinoja pohdittiin myös sekä oppilaiden että aikuisten vastuuttamisen ja asian vakavuuden esille tuomisen kautta:

” Poliisin vierailu koululla -> oppilaat ehkä ymmärtäisivät vakavuuden”

”Oppilaille pitäisi hyvin selkeästi kertoa, mitä erilaisista uhka- ja väkivaltatilanteista seuraa”

”Selkeät säännöt ja seuraamukset”

”Aikuisen vastuun korostaminen, oppilaille puhuttava -> tieto”

Myös kasvatuksellinen ja yhteisöllinen ennaltaehkäisemisen näkökulma oli esillä vastauksissa, osin myös muistamalla koulun ulkopuolinen osuus:

- ”Rauhanomaisessa rinnakkaiselossa”
- ”Parantamalla oppilaiden itsetuntoa ja ryhmähenkeä”
- ”Kasvattamalla ja välittämällä oppilaista paremmin”
- ”Työpaikalla ei paljoa tehdä voi, jos ongelmat ovat kotona/kasvatuksessa”

Myös rakenteellisia ennaltaehkäisemisen keinoja tuotiin esille, toivottiin ovien lukitsemista ja vahtimestarin läsnäoloa näkyvästi, samoin kuin kehittämistä käsittelevässä kysymyksessä. Yhdessä vastauksista todettiin, että ”nykykäytäntö on hyvä”.

Ennaltaehkäisemisen näkökulma vastauksissa toistui varhaisessa vaiheessa reagoimisen osalta, niin tilanteiden kuin yksittäisten oppilaiden osalta. Väkivallan osalta nollatoleranssi ja puuttuminen kaikkiin tilanteisiin tuotiin esille vahvasti. Riskien ja uhkien arvioimisen ja tunnistamisen kautta tuotiin esille varhaisemman puuttumisen mahdollisuus asioihin, jolloin myös välitettäisiin uhkatilanteisiin joutuminen tai niiden syntyminen. Kuunteleminen, välittäminen, huomioiminen arjessa tuotiin esille, kuten myös reagoiminen yhteistä huolta herättävien oppilaiden tilanteisiin ajoissa. Luokkakokojen rajaaminen ja oppilaiden sijoittelu niissä toistui useammassa vastauksessa, niin yksittäisen oppilaiden tarpeenmukaisen opetuksen tai hoidon saamisen, kuin myös muiden turvallisuuden kautta.

8.7.3 Toiveita työnantajalle työturvallisuuteen liittyen

Kolmannessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin vastaajilta toiveita työnantajalle niin työturvallisuuteen kuin uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin liittyen. Vastauksia oli kysymykseen yhteensä 30, osin samoja kuin edellisissä kysymyksissä. Työnantajalta toivottiin osin samoja asioita kuin omalta työpaikalta; ohjeiden selkeyttä, koulutusta aihepiiriin liittyen ja ohjeistusten yhteistä läpikäymistä.

Työnantajalle osoitettiin toiveita kaikkia koskeviin käytänteisiin liittyen:

- ”Asian esillä pitäminen sopivasti työpaikalla ei maksa mitään”
- ”Yhteinen toimintakulttuuri”
- ”Yhteinen kokoontuminen aiheen ympärillä, jotta kaikilla olisi samat käytännöt ja tieto asiasta”
- ”Selkeä ohjeistus ja perehdytys eri tilanteiden kohtaamiseen”
- ”Tiedotusta tarvittaessa lisää”

”Käytännön harjoituksia aikido/judo/karate seuroilta”

Myös rakenteelliset ratkaisut ja turvajärjestelyt tuotiin esille:

”Automaattinen ovien lukitus”

”Valvontakamerat kuntoon”

”Koululle vakituinen vahtimestari”

Oppilaiden toimintakykyyn ja luokkakokoihin liittyviä näkökulmia ja toiveita tuotiin esille toistuvasti:

”Luokkakokojen pienentäminen”

”Esy-luokat, koska kaikki eivät valitettavasti sovi tavallisiin luokkiin”

”Nopea puuttuminen ongelmaoppilaiden suhteen (heti huolen herätessä) monen tahon toimesta (lastensuojelu, poliisi ym). Ei odotella mitään isoa tapahtuvan”

”Lasten sijoittelussa saisi olla resurssia enemmän ts. tarvitsevatko/kykenevätkö kaikki opiskelemaan yleisopetuksessa. Yksi ”hullu” luokassa sekoittaa koko pakan”

”Oppilaat, jotka eivät kuulu perusopetusryhmiin pitäisi saada nopeasti pienopetukseen”

Työnantajalta toivottiin huolehtimista ja välittämistä, samoin kuin reagoimista kun jotain jo tapahtunut:

”Tukea tarvittaessa”

”Opettajaa ei tule jättää yksin ulkoistaen vastuu aina jonnekin muualle/muulle taholle, kuten poliisi, työterveyshuolto tms”

”Loukkaantunut opettaja on saatava hoitoon, ei saa jättää yksin”

Työnantajalle nousi osittain samoja toiveita kuin aiemmissa vastauksissa. Yhteinen toimintakulttuuri, tiedottaminen, asioiden esillä pitäminen, luokkakokojen pienentäminen ja oppilaiden nopeampi saaminen erityisopetuksen puolelle tarvittaessa nousivat esille. Työnantajalta toivottiin myös toimintaympäristöön liittyviä tekijöitä, kuten vakituista vahtimestaria, kameravalvonnan toimintakuntoon saattamista ja ovien lukitsemista, joka toistui useammassa vastauksessa. Huomiota kiinnitettiin myös siihen, että väkivallan kohteeksi joutunutta ei saisi jättää yksin ja että tukea olisi saatavilla tarvittaessa, myös muuten kuin ulkopuolisten tahojen toimesta tai vastuu näille tahoille ulkoistaen.

9 Johtopäätökset ja tulosten pohdinta

Lähdin hakemaan työssäni vastauksia kolmeen tutkimuskysymykseen ja kyselyn tulosten perusteella olen näihin vastauksia myös löytänyt. Käyn työni tässä osassa läpi tuloksia tarkemmin ja tutkimuskysymysten kautta ja niiden teemoja pohtien. Tulokset kokonaisuudessaan ovat luettavissa edellisestä luvusta, joten tässä luvussa keskityn tutkimuskysymyksiin ja niiden vastauksiin ja pohdintaan. Koontiin yhdistän Opettajain ammattijärjestö OAJ:n 2015 opetusalan työolobarometrin tuloksia joita käsittelen rinnakkain osan kyselyn tuloksista kanssa. OAJ selvittää kahden vuoden välein tehtävällä työolobarometrillä opetusalojen esimiesten ja opettajien työoloja, työhyvinvointia ja turvallisuutta ja mukana on jäsenistöä koko maasta aina varhaiskasvatuksesta yliopistoon asti. (OAJ työolobarometri 2015, 2.) Vuoden 2015 työolobarometriin oli vastannut yhteensä 1076 OAJ:n ja FSL:n (Finlands Svenska Lärarförbund) jäsentä vastausedustajien ollessa 24,9%. Näistä peruskoulun osuus oli 519 ja 39%. (OAJ työolobarometri 2015, 2.)

9.1 Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteet

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, minkälaisia uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteista ylä- ja yhtenäiskouluilla esiintyy, nousi vastauksia niin vastaajaan kohdentuvien kuin oppilaiden keskinäisen väkivallan kautta.

Oppilaiden vastaajiin kohdentamaa väkivaltaa oli koettu enimmäkseen solvaamisen, huutamisen ja sanallisen uhkailun muodossa ja näistä solvaaminen, joka voidaan mieltää eri tavoin haukkumisena ja nimittelynä vaikutti olevan kaikista yleisintä, vaikka ei jokapäiväistä olisikaan. Kuitenkin solvaamista oli kokenut yhteensä 9% vastanneista viikoittain joka tarkoittaa kuitenkin lähes joka kymmenettä vastaajista. Fyysistä väkivaltaa oppilaiden taholta ei oltu koettu kuluneen 12 kuukauden aikana samassa mittakaavassa, mutta kokemuksia esimerkiksi tavaralla kohti heitetystä tulemisesta ja liikkumisen estämisestä oli osalla vastaajista harvoin tai kuukausittain. Vaihtoehto ”harvoin” oli valittu suuressa osassa väkivallan ilmenemismuotoja, asteikossa se sijoittui ”en kertaakaan” ja ”kuukausittain” välille. Vastaajalleen ”harvoin” voi tarkoittaa kerran tapahtunutta, harvemmin kuin kuukausittain tapahtuvaa, mutta huomioitavaa on, että kyseisen väkivallan muodon kohteeksi on joka tapauksessa jouduttu. Vaikka tapahtuma olisi tapahtunut vain kerran, niin suuremman joukon kokiessa samankaltaista, yleistyy ilmiö viiden koulun välille samankaltaisena kokemuksena. Vastauksista tuli esille myös kokemusta eri aseilla uhkailusta, kyselyn osalta voi pohtia, onko jotain vastaajista uhattu konkreettisesti eri aseilla, vai uhattu puheissa eri aseilla. Yhtä vastanneista oli oppilas uhanut tuolla.

Vastaajien kokemukset oppilaiden vanhemman tai oppilaan muun läheisen aiheuttaman väkivallan kohteeksi joutumisesta kiinnostavat huomiota. Noin joka neljännes vastanneista oli jou-

tunut solvaamisen ja noin joka viidennes huutamisen tai sanallisen uhkaamisen kohteeksi. Vastanneista yksi oli kertonut tulleen myös tönityksi, myös esimiehelle tai muulle viranomaiselle valittamista vastaajasta oli käytetty uhkana. Huolestuttavaa asiassa on, että kuten edellisessä kohdassa todettiin, että vaihtoehto ”harvoin” voi tarkoittaa esimerkiksi kerran tapahtunutta, on se silti tapahtunut. Vaikka enemmistö vastanneista ei ollut väkivaltaa kokenut, niin vastanneista neljännes ja viidennes oli joutunut oppilaan vanhemman tai muun oppilaan läheisen henkisen väkivallan kohteeksi. Vastaajien perheeseen tai läheisiin oli kohdentunut uhkaa kolmella vastaajista oppilaan vanhemman tai muun läheisen taholta, enemmistöllä ei ollut kertaakaan kokemuksia tästä.

Oppilaiden keskinäistä väkivaltaa kohdataan työssä tulosten perusteella säännöllisesti ja usein. Viikoittain ja kuukausittain on kohdattu oppilaiden keskinäistä solvaamista, huutamista, sanallista uhkaamista. Neljänneksellä vastanneista oli kokemus tönimisestä kuukausittain, viidenneksellä viikoittain. Vaikka lyömistä oli kohdannut enemmistö vastanneista harvoin, kuitenkin 14% oli kohdannut oppilaan lyövän toista kuukausittain ja 8% viikoittain. Myös potkimista, liikkumisen estämistä ja tavaralla kohti heittämistä oli kohdattu, vaihdellen ei koskaan - päivittäin asteikolla. Vastanneista 13% oli kohdannut oppilaiden keskinäisen teräaseella uhkaamisen, joka on lukuna isohko kokonaisuudessa. Kaasu- ja ampuma-aseella uhkaamista oppilaiden kesken oli kohdattu myös, pienikin prosenttiosuus tilanteessa on huolestuttava, kun arvioi oppilaiden keskinäisen väkivallan ”värikkyttä” ja toistuvuutta. Oppilaiden keskinäisen väkivallan uhkaamisen välineinä olivat vastausten mukaan toimineet myös monet käyttöesineet luokka- tai ruokailutiloista, ns. käden ulottuvilla olevat tavarat kuten karttakeppi, saksit, juomalasi tai harppi. Myös mopoa tai pyörää ja niillä yliajamista on käytetty uhkaamisena.

Opettajain ammattijärjestö OAJ:n työolobarometrin vuodelta 2015 mukaan 9% vastanneista oli kokenut työssään väkivaltaa kuluneen 12 kuukauden aikana, peruskoulun osalta väkivaltaa oli kokenut 12% vastanneista (OAJ työolobarometri 2015, 22). OAJ:n barometri ei määrittele tarkemmin väkivallan muotoa tai sen aiheuttajaa, joten 12% on luku väkivallan kohtaamisesta kokonaisuudessaan. Tarkempi vertailu tulosten osalta ei ole siis mahdollista, mutta voidaan todeta väkivallan olemassa olon ja kohtaamisen yhteys tulosten välillä peruskoulun osalta, vaikkakin OAJ:n barometrin peruskoulu kattaa sisälleen luokat 1. - 9. ja kyselyni kohteena ovat olleet ylä- ja yhtenäiskoulujen luokat 7.-9.

Seksuaalisen häirinnän osalta enemmistö vastaajista ei ollut kokenut koskaan oppilaan taholta häirintää, harvoin sen kohteeksi oli vastanneista joutunut 16%. Oppilaiden keskinäistä seksuaalista häirintää oli kohdattu enemmän, yli puolet oli kohdannut sitä harvoin joka on enemmän kuin reilu neljännes, joka ei ollut asiaa kohdannut koskaan. Kuukausittaista seksuaalista häirintää oppilaiden kesken oli kohdannut noin joka kymmenes vastaajista ja 4% myös viikoit-

tain. Tämän perusteella voidaan todeta oppilaiden keskinäisen seksuaalisen häirinnän olevan jokseenkin yleistä. Vastaaajien itsensä kokema seksuaalinen häirintä oppilaan taholta ei myöskään ole asia, jota ei tapahdu, koska 16% vastanneista on asian kohdannut vähintään kerran.

Kiusaamista oppilaan taholta ei ollut koskaan kokenut yli puolet vastanneista, mutta vastaavasti kiusaamista kokeneiden lukumäärä oli yhteensä 45%, osa harvoin, osa kuukausittain tai viikoittain. Oppilaan kiusaamisen kohteeksi joutumisen voidaan todeta olevan melko yleistä viidellä yläkoululla opetushenkilökunnan keskuudessa. Oppilaiden keskinäistä kiusaamista oli kohdattu vastaaajien osalta runsaasti, lähes kaikki vastaaajat olivat kohdanneet sitä ja vastaaajista vain yksi ei ollut koskaan oppilaiden keskinäistä kiusaamista kohdannut. Oppilaiden keskinäisen kiusaamista oli kohdattu vastaaajien toimesta siis lähes koko kyselyyn vastanneiden osalta.

Vastaaajien kokemaa kiusaamista työtovereidensa eli opettajien, koulunkäynninohjaajien tai rehtoreiden taholta oli kokenut yhteensä vajaa 30%, joko harvoin, viikoittain tai kuukausittain, loput, noin 70% ei ollut kokenut kiusaamista kollegoidensa taholta koskaan. Oppilaaseen kohdentuvaa kiusaamista opettajan, koulunkäynninohjaajan tai rehtorin toimesta ei ollut koskaan kohdannut vajaa 70%, noin 30% oli kiusaamista kohdannut enemmistön osalta harvoin ja osa myös kuukausittain. Työyhteisön sisällä voidaan todeta olevan jonkin verran myös keskinäistä kiusaamista, koska yli neljänneksellä vastanneista oli kokemus sen kohteeksi joutumisesta. Luvut ovat melko samanlaiset myös suhteessa vastaaajien kokemuksissa opetushenkilökunnan oppilaisiin kohdentamassa kiusaamisessa, kuitenkin työtoverin kiusaamisen kohteeksi joutumisen kokemusta oli mukana myös viikoittaisena.

OAJ:n Työolobarometrin 2015 mukaan kaikista vastanneista 41% oli kokenut epäasiallista kohtelua tai kiusaamista viimeisen 12 kuukauden aikana. Peruskoulun osalta 28% oli kokenut kiusaamista oppilaan taholta, 27% huoltajan taholta, 16% työtovereiden taholta ja 12% esimiehen taholta. (OAJ Työolobarometri 2015, 21.) Epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen osalta tulokset ovat yhteneväisiä OAJ:n työolobarometrin ja kyselyn tulosten osalta.

9.2 Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden toimintamalli

Toisessa tutkimuskysymyksessä kysyttiin, ovatko koulujen ohjeet ja käytännöt uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta opettajien, koulunkäynninohjaajien ja rehtoreiden tiedossa. Vaikka lähes kaikki, 87% vastanneista vastasi tietävänsä, että omalla työpaikalla on olemassa toimintaohjeet uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta, 13% ei osannut sanoa, onko ohjeita omalla työpaikalla olemassa. Perehdytyksen osalta lähes puolet oli sitä mieltä, että näihin toimintaohjeisiin on myös perehdytetty melko hyvin, vajaa viidennes oli sitä mieltä että toimintaohjeisiin on perehdytetty erittäin hyvin. Vastaavasti 36% kertoo, että toimintaohjeisiin on perehdytetty vähän tai ei lainkaan, osa ei ole varma on perehdytystä toimintaohjeisiin yli-

päätänsä ollut. Uhka- vaara- ja väkivaltatilanteiden ilmoittamisen käytäntöjen läpikäyminen perehdytyksessä on toteutunut vajaan 60% vastaajista mukaan melko hyvin tai erittäin hyvin, 42% on sitä mieltä, että ilmoittamiskäytäntöjä on perehdytyksessä käyty läpi joko vähän tai ei lainkaan, osa vastanneista ei ole osannut sanoa onko ilmoittamiskäytäntöjä käyty läpi perehdytyksessä.

Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden ilmoituslomaketta ei ole käytetty viidessä ylä- tai yhteinäiskoulussa juurikaan, 84% vastanneista ei ole koskaan lomaketta käyttänyt tilanteiden eteenpäin raportoimiseen. Harvoin lomaketta on käyttänyt 15% vastanneista ja kuukausittain yksi vastanneista. Raportoinnin ohjeiden kokee kuitenkin olevan tiedossa melko hyvin 36% vastanneista, 15% kokee niiden olevan tiedossa erittäin hyvin. Osittain raportointiohjeiden kokee olevan tiedossa vajaa 40%, mutta 10% kertoo, etteivät ohjeet ole ollenkaan tiedossa.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että koulujen ohjeet ja käytännöt uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta eivät ole kaikkien kyselyyn vastanneiden opettajien, koulunkäynninohjaajien tai rehtoreiden tiedossa. Perehdytyksen osuus nousee toimintamallin ja ohjeiden eteenpäin viemisessä suureen rooliin, koska niin kauan kuin edes osa henkilökunnasta ei koe saaneensa riittävää perehdytystä, tai kokee ettei ole saanut asiaan mitään perehdytystä, on toiminnassa tällöin kehitettävää. Avointen kysymysten vastauksissa tuotiin toivetta esille myös ohjeiden kertauksesta säännöllisesti. Tämä kokemus nousi esille työpaikan toimintamalleja ja käytäntöjä koskevissa vastauksissa. Sama kokemus välittyi myös avoimista kysymyksistä, jossa toistuvasti toivottiin selkeitä ohjeita, niiden yhteistä läpikäymistä ja saman tiedon ja toimintakulttuurin olemassaoloa. Esille tuotiin myös, ettei perehdytys saa jäädä siihen, että kerrotaan mistä ohjeet ovat luettavissa, vaan niiden yhteistä läpikäymistä ja harjoittelua toivottiin. Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteista ei ole varsinaista ilmoituslomaketta käytetty juuri ollenkaan vastanneiden keskuudessa, kuitenkin enemmistön mukaan ilmoittamiskäytännöt ovat tiedossa. Osassa kyselylomakkeen kysymyksistä kartoitettiin sitä, miten tärkeänä tilanteista ilmoittamista eri tahoille pidettiin. Eteenpäin ilmoittamista eri yhteistyötahoille pidettiin pääosin tärkeänä tai erittäin tärkeänä, osin melko tärkeänä tai osin ei lainkaan tärkeänä. Koulujen sisäinen ilmoittaminen, rehtorille tai opettajalle vaikuttaisi olevan tilanteessa oleva tapa toimia, mutta joka kerta ilmoitusta ei oltu tehty esimerkiksi rehtorille lainkaan. Myös oppilaiden vanhemmille oli lähtökohtaisesti ilmoitettu tilanteista melko sääntillisesti.

Enemmistö vastanneista ei ollut koskaan ilmoittanut itseensä kohdistunutta tai oppilaiden keskinäistä uhka-, vaara- tai väkivaltatilannetta työsuojeluun tai turvallisuuspäällikölle, myöskään poliisille tai työterveyshuoltoon ei enemmistö ole ollut tilanteista yhteydessä. Tilanteesta seuraa helposti se, että tapahtumat jäävät vain koulun sisälle ja tällöin tarvittava tieto ja tilanteiden ajantasaisuus koulujen tilanteista ei tavoita kaikkia asiaankuuluvia tahoja. Tällöin myös huomattava osuus koko uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden selvittämisestä,

jälkihoidosta ja eteenpäin tiedottamisesta jää esimiesten eli rehtoreiden vastuulle, mikäli ilmoituksia ei lähde kouluista eteenpäin. Vastausten myötä tulee mieleen ajatus siitä, että onko opettajilla, koulunkäynninohjaajilla ja rehtoreilla yhteinen käsitys siitä, minkälaisista tilanteista ilmoitetaan, milloin reagoidaan ja miten reagoidaan. Avoimissa kysymyksissä oli noussut myös toivetta siitä, että olisi selkeämpi ohjeistus siitä, mistä tilanteista kuuluu ilmoittaa. Avointen kysymysten osalta nousi selkeä toive nollatoleranssista, varhaisesta puuttumisesta ja rajojen laittamisesta, ettei odotettaisi jotain tapahtuvan vaan reagoitaisiin jo ennakkoon. On vaikea sanoa tarkkaan, miksi tapahtuneista uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteista ei ilmoiteta eteenpäin kouluista enempää. Onko kyse siitä, että ei tiedetä mistä tilanteista ilmoitetaan? Vai siitä, että liian helposti lasketaan työhön kuuluvaksi oppilaiden huutaminen ja haukkuminen tai muu graavimpi toiminta, ikään kuin ajatellaan se osana työtä joka vain siedetään? Tai että väkivallan kohteeksi joutumisesta ilmoittamisella on korkea kynnyks, mikä on koulun kulttuuri asioissa? Vai siitä, että tilanteista ja käytänteistä ei ole tarpeeksi ohjeistettu ja pidetty asiaa arjessa yllä jotta toiminta olisi selkeämpää, että tietoa ei ole tarpeeksi. Sen tarkempaa tietämättä, herää kysymys myös siitä, kuinka paljon tilanteita jää kertomatta kenellekään, ja kuinka paljon opettajat, koulunkäynninohjaajat ja rehtorit pitävät tapahtumia itsellään ja kuormittuvat ajan kuluessa mikäli asioita ei käsitellä ja yhteisiä käytäntöjä tarkenneta.

OAJ:n työolobarometrin mukaan väkivaltaa kokeneista vastaajista alle puolet, 44%, oli tehnyt esimiehelle ja työsuojeluun ilmoituksen. Vastaajista joka toinen, 52%, oli käynyt esimiehen kanssa palautekeskustelun tilanteessa, 28% osalta käyty keskustelu oli johtanut muutoksiin. (OAJ työolobarometri 2015, 23.)

OAJ:n työolobarometrin 2015 mukaan kaikista kyselyyn vastanneista 67% koki, että oli saanut ohjeita toimimiseen väkivaltatilanteissa ja perehdytystä ohjeiden noudattamiseen 45%. Kummassakin luvussa oli tapahtunut kehitystä vuoden 2013 työolobarometriin, mutta kuten 2015 työolobarometrijulkaisussa todettiin, tulisi menettelytapojen ja toimintaohjeiden olla opetuslalla kunnossa täysin. (OAJ työolobarometri 2015, 23.)

9.3 Uhka- vaara- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäiseminen

Kolmanteen tutkimuskysymykseen, miten uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteita voidaan ennaltaehkäistä paremmin, lähdin kartoittamaan vastausta kyselyyn vastanneiden ”vapaan sanan” kautta avoimilla kysymyksillä. Niin kehittämiseen kuin ennaltaehkäisemiseen tuli paljon ehdotuksia, näkemyksiä ja toiveita, sekä omaan että yhteiseen työympäristöön liittyen. Edellisessä luvussa esille tuotujen vastausten pohjalta nousi esille muutama selkeä, toistuva teema joiden kautta myös uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemiseen voisi löytyä keinoja, jotta enemmän, tai ainakin paremmin, olisi tilanteita ennaltaehkäistävissä.

Yhteinen tieto käytännöistä uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden suhteen on tulosten mukaan puutteellinen. Perehdytykseen sisältyvän uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden toimintamallin osuuden huomioiminen ja asian jatkuva, säännöllinen kertaaminen ja esillä pitäminen voisivat tarjota varmemman pohjan niin tilanteiden ennakoimisessa kuin niiden jälkitoimissa. Toimintamallin ja ohjeiden selkeys, ymmärrettävyys ja helposti saatavilla olo tuovat ne helpommiksi lähestyä ja pitää kaikilla mielessä ja toiminnassa mukana. Avointen kysymysten joukosta nousi myös toivetta siitä, että uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteista voisi puhua yhdessä, niin toimintamalleista kuin asiasta yleensä jotta se olisi arjessa mukana eikä unohtuisi toiminnasta tai mielestä. Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden toimintamallin, kuten muunkin turvallisuustyön ottaminen mukaan isompaan osaan viikkopalavereita tai muita yhteisiä foorumeita loisi mahdollisesti enemmän myös yhteistä turvallisuuskulttuuria ja tekisi siitä yhteisemmän asian.

Vastauksissa toivottiin myös enemmän puuttumista ja rajojen vetämistä selkeämmin väkivaltaiselle käytökselle, että asioita ei hyväksyttäisi vaan niihin reagoitaisiin. Reagoimista toivottiin myös rakenteellisten ja teknisten ratkaisujen kautta, kuten valvontakameroiden ja ovien lukitusten kunnossapidamisellä ja käyttöön otolla. Vastauksia lukiessani mietin, että kun asioin kaikilla viidellä koululla, koin hämmentäväksi sen, kuinka vapaasti ja esteettä pystyin liikkumaan koulujen tiloissa ilman kenenkään puuttumista tai reagoimista. En havainnut yhtäkään vahtimestaria tai muuta ovivalvontaa jollakin tasolla toteuttavaa henkilöä joka hieman osaltaan estäisi mahdollisten asiattomien henkilöiden tiloihin tuloa tai jouduttaisi avun paikalle saantia tilanteissa, joissa ensikädessä uhan havaitsee ja apua hälyttämään pystyy. Varmastikin raha näyttelee asiassa jonkinäköistä roolia, mutta toisaalta turvallisuuden ylläpitämisen kustannukset tulisi aina pohtia eri budjetista kuin muiden kulujen osuudet. Vahtimestareita toivottiin myös avoimissa kysymyksissä useampaan kertaan, sekä kehittämisen että ennaltaehkäisemisen kohdissa. Toisaalta, myös kouluttamalla henkilökuntaa enemmän turvallisuusasioihin saadaan luotua yhteistä kulttuuria myös siitä, että kuka tahansa voi kysyä koulun käytävillä liikkuvalla tuntemattomalla, voiko kenties olla avuksi jossain asiassa. Kuitenkin esimerkiksi oppituntien ajalla on vahtimestarin rooli ymmärrettävän toivottu koska koulut, myös omien jalkautumisten kautta, olivat täysin vapaasti läpikuljettavissa, kolmeen eri kertaan.

Ennaltaehkäisemisen ja työnantajalle kohdennettujen toiveiden kautta tuotiin avointen kysymysten vastauksissa esille luokkakokoja ja niiden maltillisina pitämisen tarvetta. Myös yksittäisten, jo oireilevien oppilaiden tarpeenmukaiseen opetusmuotoon tai muuhun palveluun saaminen nousi esille useampaan kertaan. Oireiluun oli kiinnitetty huomiota myös hiljaisuuden ja vetäytymisen muodossa, lisäksi tuotiin esille myös reagoimista ajoissa sellaisten oppilaiden osalta, joista huolta on herännyt jo esimerkiksi poliisilla ja lastensuojelussa koulun lisäksi. Ennaltaehkäisemistä, ennakoimista, että ei odotettaisi että jotain tapahtuu.

Kehittämiseen ja ennaltaehkäisemiseen uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta tuntui sekä kyselyyn osallistumisen että avointen kysymysten osalta löytyvän halua ja motivaatiota, suurelta osalta vastanneista. Osa vaikutti olevan tyytyväisiä nykytilanteeseen asioiden osalta, tai todettiin, ettei omalle kohdalle ollut tilanteita sattunut. Ennaltaehkäisemisen ja yhteisen turvallisuustyön ja -ajattelun osalta vain pitämällä uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden käsittelyn ja toimintaohjeet arjessa mukana ja yhteisessä keskustelussa voidaan asioista myös yhteisesti puhua ja sopia. Koulujen esimiehillä eli rehtoreilla on merkittävä rooli oman koulunsa turvallisuustyöllä ja oman asenteen ja toiminnan esimerkin kautta vaikutusta kaikkiin alaisiinsa. Kyselyyn osallistuneiden viiden ylä- ja yhtenäiskoulun rehtoreista kyselyyn vastasi kolme, heistä kaksi oli rehtoria ja yksi apulaisrehtori. Käytännössä osan kouluista esimiestaso ei osallistunut kyselyyn lainkaan, joka sinänsä on harmillista koulujen turvallisuustyön kehittämisen kannalta, jonka apuvälineeksi opinnäytetyöni kysely on tarkoitettu.

Vaikka kyselyyn vastasi puolet kohderyhmän kokonaismäärästä, olisi vieläkin suurempi määrä vastanneita ollut tulosten kannalta hyvä. Syitä siihen, miksi toinen puolikas vastaamatta jätti voi olla monia. Koulujen syyskiireet, mahdolliset muut käynnissä olleet kyselyt tai muut arjen toimet voivat osaltaan vaikuttaa siihen, ettei tähän kyselyyn enää ollut innokkuutta ja energiaa vastata. Työturvallisuuden ja sen kehittämisen kannalta toivoisi, ettei ainakaan sen toisijaisena asiana kokeminen olisi syynä, koska jokaisen panos asiassa on tärkeä ja merkittävä.

Kokonaisuudessaan kyselyn anti on monella tapaa informatiivinen ja tuottaa tietoa myös kunnan omaan kehittämistyöhön. Olen pyrkinyt omalta osaltani tuomaan esille kehittämiskohtia ja kysymyksiä, joihin tarkempia vastauksia on mahdollista etsiä koulujen turvallisuustyön kehittämisen kautta ainakin niiltä osin, mitä kyselystä esille nousi. Työn tulosten pohjalta kehittämisen kohteiksi nousevat perehdytys ja sen sisällön arvioiminen ja läpikäyminen uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden toimintamallien osalta, samoin kuin niihin liittyvän ohjeistuksen tarkistaminen ja selkeyttäminen. Myös uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin liittyvien toimintamallien ja turvallisuusasioiden laajempi ja syvällisempi jalkauttaminen työyhteisöihin saattaisi antaa pohjan sille, että asioita pidettäisiin arjessa enemmän esillä ja kerrattaisiin säännöllisesti. Tätä kautta yhtenäisemmän turvallisuusajattelun ja turvallisuuskulttuurin luominen niin yksittäisissä kouluissa kuin läpi linjan saisi paremmin sijaa kun asia olisi yhteinen ja se olisi osa yhteistä työtä. Kehittämiseen ja ennaltaehkäisemiseen nousi työn kautta esille opettajien, koulunkäynninohjaajien ja rehtoreiden ajatuksia ja ideoita, tarpeita ja huolia joiden näkyväksi tekeminen ja kuulluksi tuleminen on osaltaan tärkeintä antia työssä. Tarpeet ja toiveet kehittämiselle nousevat sieltä missä työtä tehdään ja kun ne ovat esille tuotuna siten, ettei näkemys ole yhden tai kahden henkilön varassa, tuo se usein vahvemman viestin myös eteenpäin.

10 Pohdinta

Kiinnostukseni työn aiheeseen ja työturvallisuuteen on rakentunut oman työtaustani kautta. Olen työskennellyt asunnottomien päihde- ja mielenterveysongelmaisten aikuisten parissa yli kymmenen vuotta ja työturvallisuus on ollut keskeinen tekijä niin oman kuin työyhteisön työssä jaksamisen kannalta. Työturvallisuuden ylläpitäminen ja kehittäminen on ollut osa omaa työtäni eri tavoilla ja oma näkökulmani turvallisuustyöskentelyyn on rakentunut riskien tunnistamisen, arvioimisen ja ennaltaehkäisemisen ympärille.

Vaikka työkentät, työympäristöt ja asiakkaat ovat erilaisia, yhteistä kaikilla työpaikoilla on tavoite ja tarve saada tehdä työtä ilman pelkoa ja uhkaa turvallisuudelle. Turvallisuuden rakentaminen työyhteisöihin ja työpaikoille ei ole koskaan vain työnantajan vastuulla vaan se lähtee jokaisesta joka työpaikalla työskentelee ja toimii. Lainsäädäntö määrittää kaikilla toimijoille omat vastuunsa ja velvoitteensa, mutta turvallisuus rakentuu paljon muustakin kuin lainsäädännön pykälistä. Lainsäädäntö tuo raamit ja velvoittaa toimimaan, toiminnan taso ja laatu tuotetaan työpaikoilla. Turvallisuustyötä voi rakentaa kahdella tavalla, joko odottamalla että jotain tapahtuu ja reagoimalla sitten tai vaihtoehtoisesti toimimalla ennakoivasti, tunnistamalla riskit, uhat ja vaaratekijät ja minimoimaan ne tai niiden vaikutukset toiminnassa. Turvallisuustyön tarkoitus ei ole hysterisoida asioita tai maalata seinille piruja. Ns. katastrofijattelun kautta, eli varautumalla aina pahimpaan voidaan luoda puitteet sille, että valmiudet toimintaan tarvittaessa ovat olemassa, vaikka pahinta ei tapahtuisikaan.

Väkivalta ei ole koskaan kokemus, jonka kanssa saisi jäädä yksin. Me ihmiset olemme rakentuneet eri tavoilla kohtaamaan, kokemaan ja käsittelemään asioita, mutta yllättävän ja omaa turvallisuuden tunnetta rikkovan toiminnan vaikutuksia ei aina pysty ennakoimaan itsessään tai kollegassaan. Väkivallan käsite ei myöskään tarkoita kaikille samaa asiaa, ei huutaminen ole kaikkien mielestä väkivaltaa, tai puolihuolimattomasti heitetty tappouhkaus ei kaikille merkitse laitonta uhkausta vaikka se laissa on tarkkaan määritelty. Kuitenkin vain toimimalla asioissa yhteisen linjan mukaisesti, on mahdollista saavuttaa nollatoleranssi väkivallan sietämisen suhteen, koska niin kauan kun toiminta rakentuu reagoimiselle sen mukaan miltä väkivallan kohteesta on tilanne tuntunut, ei yhteistä linjaa tule. Väkivallan sietäminen on myös viesti tekijälleen tai koko yhteisölle, jos reagoiminen ja puuttuminen ei tapahdu heti tai olenkaan, muuntuu se osaksi kulttuuria ja toimintaa. Yhtäläillä väkivallan suhteen pidettävä nollatoleranssi antaa viestin - tämä ei käy meillä, tätä me emme hyväksy ja tästä seuraa toimenpiteitä.

Väkivallan, häirinnän tai kiusaamisen kohteen huomioiminen työssä on oleellista. Selkeä malli toiminnalle väkivaltatilanteiden jälkeen on oleellinen työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi niin yksilön kuin yhteisön kannalta. Yksin ei saa jäädä eikä jättää, eikä kokemusta siitä ettei asiaan suhtauduta vakavasti, saisi tulla. Tilanteessa, jossa omaa minäämme loukataan väkivallan tai

muun sen kaltaisen toiminnan kautta ei mitätöimiselle ole tilaa, se syö merkityksellisyyden kokemuksen omasta itsestä ja vaikuttaa etenevästi myös työssä jaksamiseen ja motivaatioon työn tekemiseen. Turvallisuuskulttuuriin olisi mielestäni hyvä sisällyttää työyhteisöissä myös ajatus siitä, että kenenkään ei tarvitse kestää mitä tahansa. Että on ok sanoa, että pelkäsi tai säikähti, että tuntui pahalta. Vaikka helposti ajatellaan, että tiettyihin töihin kuuluu ottaa vastaan epäasiallisuutta, huutoa ja jopa fyysistä kajoamista, ei sellaista työtä ole kuitenkaan olemassa, johon se ns. kuuluisi eikä siihen näin ollen mitään voisi vaikuttaa tai puuttua. Ei kenenkään työsopimuksessa tai virkamääräyksessä ole mainintaa kestämisestä. Ihmisillä on rajat niin siviilissä kuin työpaikoilla, eikä väkivalta lakkaa olemasta samaa väkivaltaa ympäristön muuttuessa. Turvallisuuskulttuuriin kuuluvat mielestäni myös avoimuus ja asioista puhuminen niiden oikeilla nimillä ja kunkin tuntemuksilla, tätä kautta on nimenomaan rakennettavissa ilmapiiri turvallisuuden suhteen, joka rakentuu luottamukselle ja välittämiselle.

Lähteet

- Hamarus, P. 2005. Koulukiusaaminen - huomaa, puutu, ehkäise. Kariston kirjapaino Py. Hämeenlinna.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Bookwell Oy. Porvoo.
- Hiiro J., Mansikka, O. & Valtavaara, M. 2016. Opettajien arki on yhä hektisempää. Helsingin sanomat. N:O 295. A6 - A7.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2007. Tutki ja kirjoita. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.
- Holopainen M., Tenhunen L. & Vuorinen P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Yrityssanoma Oy. Oy Kotkan Kirjapaino Ab. Hamina.
- Isotalus, N., Saarela K-L. 2007. Vältä työväkivalta. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy
- Kananen, J. 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampereen Yliopistopaino. Juventes Print.
- Mahkonen, S. 2016. Konfliktit kouluissa. Edita Publishing Oy. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.
- Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Suomen Yliopistopaino Oy. Juventes Print. Tampere.
- Perusopetuslaki 628/1998
- Puumi, S. 2009. Väkivalta pois palvelutyöstä. Työturvallisuuskeskus. Painojussit Oy.
- Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila, J. & Koskelainen M. 2015. Haastavat asiakastilanteet - väkivalta työssä. Talentum. Print Best, Viro.
- Työterveyslaki 1383/2001
- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uudistettu painos. Bookwell Oy. Juva.

Sähköiset lähteet

- OAJ Työolobarometri 2015. Viitattu 4.11.2016.
<https://www.oaj.fi/cs/oaj/doc/Tyoolobarometri.pdf?..>
- Saari, V. & Kivivuori, J. Opettajiin kohdistuva häirintä ja väkivalta. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen verkkokatsauksia 10/2009. Viitattu 4.11.2016
http://www.ttk.fi/files/1983/Opettajiin_kohdistuva_hairinta.pdf
- Työterveyslaitos 2015. Viitattu 31.10.2016
http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tyovakivalta/Sivut/default.aspx

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Taustakysymykset

1.Sukupuolesi (ympyröi vastaus)

Nainen

Mies

2.Ikäsi (ympyröi vastaus)

alle 30

30-39

40-49

50-59

60->

3.Työtehtäväsi (ympyröi vastaus)

Opettaja

Koulunkäynninohjaaja

Rehtori

Joku muu, mikä? _____

4.Työsuhteesi luonne (ympyröi vastaus)

Määräaikainen

Vakituinen

Jokin muu, mikä? _____

5.Kuinka kauan olet tehnyt töitä alalla? (ympyröi vastaus)

alle vuoden

1 - 5 vuotta

6 - 10 vuotta

11 - 20 vuotta

21 - 30 vuotta

yli 30 vuotta

6. Kuinka kauan olet tehnyt töitä nykyisessä työpaikassasi?

alle vuoden

1 - 5 vuotta

6 - 10 vuotta

11 - 20 vuotta

21 - 30 vuotta

yli 30 vuotta

Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteet

Tässä osiossa käydään läpi uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden esiintyvyyttä ja sitä, minkälaista väkivaltaa kouluilla ja työssä kohdataan. Koulukiusaaminen käsitellään yhtenä väkivallan muotona. Osiossa käsitellään myös uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden mahdollisia vaikutuksia osalliseen.

Ympyröi se vaihtoehto, joka on lähimpänä mielipidettäsi

Oletko joutunut oppilaan aiheuttaman väkivallan kohteeksi työssäsi viimeisen 12 kk aikana

7. solvaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
8. sanallinen uhkaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
9. huutaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
10. pureminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
11. töniminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
12. lyöminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
13. potkiminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
14. liikkumisen estäminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
15. tavaralla kohti heittäminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
16. teräaseella uhkaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
17. kaasusumuttimella uhkaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
18. ampuma-aseella uhkaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
19. Muulla välineellä uhkaaminen, millä _____	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin

Oletko joutunut oppilaan vanhemman tai muun oppilaan läheisen aiheuttaman väkivallan kohteeksi työssäsi?

20.solvaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
21.sanallinen uhkaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
22.huutaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
23.pureminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
24.töniminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
25.lyöminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
26.potkiminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
27.liikkumisen estäminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
28.tavaralla kohti heittäminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
29.teräaseella uhkaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
30.kaasusumuttimella uhkaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
31.ampuma-aseella uhkaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
32.Muulla välineellä uhkaaminen, millä _____	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin

Oletko kohdannut oppilaiden keskinäistä väkivaltaa?

33.solvaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
34.sanallinen uhkaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
35.huutaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
36.pureminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
37.töniminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
38.lyöminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
39.potkiminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
40.liikkumisen estäminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
41.tavaralla kohti heittäminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
42.teräaseella uhkaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
43.kaasusumuttimella uhkaaminen	en kertaakaan	harvoin	kuukausittain	viikoittain	päivittäin

44. ampuma-aseella

uhkaaminen en kertaakaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

45. Muulla välineellä uhkaaminen,

millä _____ en kertaakaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

46. Onko perhettäsi tai läheisiäsi uhattu oppilaan vanhemman tai läheisen taholta?

ei koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

47. Oletko joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi oppilaan taholta?

en koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

48. Oletko kohdannut oppilaiden keskinäistä seksuaalista häirintää?

en koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

49. Oletko kokenut joutuneesi kiusatuksi oppilaan taholta?

en koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

50. Oletko kohdannut oppilaiden keskinäistä kiusaamista?

en koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

51. Oletko kohdannut kiusaamista, jota opettaja, koulunkäynninohjaaja tai rehtori on kohdentanut oppilaaseen?

en koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

52. Oletko itse kokenut joutuneesi kiusatuksi opettajan, koulunkäynninohjaajan tai rehtorin toimesta?

en koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

Oletko kokenut mitään seuraavista uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteen seurauksena viimeisen 12kk:n aikana?

53. Unettomuutta

en koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

54. Ahdistuneisuutta

en koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

55. Itkuisuutta

en koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

56. Pelkoa

en koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

57. Oletko harkinnut nykyisen työpaikan vaihtamista uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteiden vuoksi?

en koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

Työpaikan toimintamalli uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta

58. Onko nykyisellä työpaikallasi olemassa toimintaohjeita uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden osalta?

ei ole toimintaohjeita en osaa sanoa on toimintaohjeet

59. Onko sinut perehdytetty nykyisen työpaikkasi toimintaohjeisiin uhka-, vaara ja väkivaltatilanteiden osalta?

ei ollenkaan vähän en osaa sanoa melko hyvin erittäin hyvin

60. Onko nykyisen työpaikkasi perehdytyksessäsi käyty läpi uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteesta ilmoittamisen käytännöt?

ei ollenkaan vähän en osaa sanoa melko hyvin erittäin hyvin

61. Oletko käyttänyt nykyisellä työpaikallasi ilmoituslomaketta sähköisesti tai paperisena raportoidaksesi uhka-, vaara -tai väkivaltatilanteesta eteenpäin viimeisen 12 kk:n aikana?

en koskaan harvoin kuukausittain viikoittain päivittäin

62. Ovatko nykyisen työpaikkasi uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteesta eteenpäin raportoinnin ohjeet tiedossasi?

ei ollenkaan osittain melko hyvin erittäin hyvin

Miten tärkeänä koet uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteista raportoinnin nykyisessä työssäsi

63. Rehtorille

ei lainkaan tärkeä jonkin verran tärkeä tärkeä erittäin tärkeä

64. Lastensuojeluun

ei lainkaan tärkeä jonkin verran tärkeä tärkeä erittäin tärkeä

65. Oppilaan vanhemmille

ei lainkaan tärkeä jonkin verran tärkeä tärkeä erittäin tärkeä

66. Poliisille

ei lainkaan tärkeä jonkin verran tärkeä tärkeä erittäin tärkeä

67. Työterveyshuoltoon

ei lainkaan tärkeä jonkin verran tärkeä tärkeä erittäin tärkeä

68. Työsuojeluun

ei lainkaan tärkeä jonkin verran tärkeä tärkeä erittäin tärkeä

69. Turvallisuuspäällikölle

ei lainkaan tärkeä jonkin verran tärkeä tärkeä erittäin tärkeä

Mille tahoille olet ilmoittanut oppilaan itseesi kohdistaman uhka,-vaara- tai väkivaltatilanteen tiimoilta viimeisen 12 kk:n aikana

70. Opettajalle

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

71. Rehtorille

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

72. Lastensuojeluun

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

73. Oppilaan vanhemmille

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

74. Poliisille

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka- vaara- tai väkivaltatilanteita

75. Työterveyshuoltoon

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

76. Työsuojeluun

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

77. Työturvallisuuspäällikölle

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

Mille tahoille olet ilmoittanut oppilaiden keskinäisen uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteen tiimoilta viimeisen 12 kk:n aikana

78. Rehtorille

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

79. Opettajalle

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

80. Lastensuojeluun

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

81. Oppilaan vanhemmille

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

82. Poliisille

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

83. Työterveyshuoltoon

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

84. Työsuojeluun

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

85. Turvallisuuspäällikölle

en koskaan harvoin lähes joka kerta joka kerta en ole kokenut uhka-, vaara- tai väkivaltatilanteita

Uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäiseminen

86. Mitä toivoisit kehitettävän työpaikallasi uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin liittyen?

87. Miten uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteita voitaisiin mielestäsi ennaltaehkäistä paremmin työpaikallasi?

88. Minkälaisia toiveita sinulla on työnantajallesi työturvallisuuteen ja uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteisiin liittyen?

Palauta täytetty lomake palautuslaatikkoon opettajain- ja muun henkilökunnan taukokuoneeseen.

Kiitos vastauksistasi!