

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Älä leiki sankaria! Muista lukita ovet!

Opiskelijoille suunnatun AVEKKI-koulutuksen kehittämistyö

Harri Niva

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
4/2019



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijä: Harri Niva

Opinnäytetyön nimi: Älä leiki sankaria! Muista lukita ovet! Opiskelijoille suunnatun AVEKKI-koulutuksen kehittämistyö

Sivumäärä: 54 ja 3 liitesivua

Työn ohjaaja: Satu Riikonen

Työn tilaaja: T:mi Harri Niva

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää nuorisotyöhön suuntautuille opiskelijoille tarkoitettua AVEKKI1-koulutusta vastaamaan paremmin sekä opiskelijoiden, työnantajien että oppilaitosten tarpeita.

Työn tilaajana oli oma yritykseni T:mi Harri Niva. Yritykseni tarjoaa AVEKKI-toimintatapamallin koulutusta sosiaali- ja kasvatusalan ammattilaisille. AVEKKI on Kuopion Savonia ammattikorkeakoulussa kehitetty kokonaisvaltainen työturvallisuutta kehittävä toimintatapamalli terveydenhuolto- ja sosiaalialoille.

Kehittämistyön tarkoituksena oli kuunnella opiskelijoiden ja alan työpaikkojen näkemyksiä siitä, minkälaisia tietoja ja taitoja vastavalmistuneet opiskelijat voisivat työelämässä tarvita. Kehittämistyössä tarkastelin lastensuojelun arkityötä työturvallisuuden kontekstissa sekä aggressioon ja uhkatilanteisiin liittyviä peruskäsitteitä.

Työn alussa kerroin AVEKKI-koulutusten sisällöstä sekä turvallisuuskulttuurin tärkeimmistä osa-alueista. Kehittämistyön loppupuolella ääneen pääsivät koulutuksen käyneet yhteisöpedagogiopiskelijat sekä lastensuojelulaitosten esimiehet.

Kehittämistyön menetelmänä käytin kyselyä, johon opiskelijat vastasivat ennen ja jälkeen AVEKKI 1-koulutuksen. Kyselyssä mitattiin koulutuksen aikaansaamaa muutosta. Toinen menetelmä oli esimiesten puhelinhaastattelu, joiden avulla kartoitin heidän toiveitaan opiskelijoille suunnatun koulutuksen sisällöstä sekä heidän näkemyksiään sellaisen tarpeellisuudesta.

Kehittämistyön tulokset osoittivat, että sekä opiskelijat että työnantajat pitäisivät hyödyllisenä ja tärkeänä jo opintojen aikana annettua perustason aggressionhallintakoulutusta. Tuloksista näkyi myös positiivinen muutos opiskelijoiden itsevarmuudessa ja alakohtaisissa aggressionhallintataidoissa.

Konkreettisenä tuotoksena syntyi lista niistä asiakokonaisuuksista, joita opiskelijoille suunnatun alakohtaisesti räätälöidyn AVEKKI 1 -koulutuksen ensisijaisesti pitäisi sisältää.

Asiasanat: aggressio, työväkivalta, työturvallisuus, turvallisuuskulttuuri, lastensuojelulaitokset

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Civic Activity and Youth Work

Author: Harri Niva
Title: Don't try to be a hero! Remember to lock the doors! Developing AVEKKI training designed for students
Number of Pages: 54 and 3 attachment pages
Supervisor: Satu Riikonen
Subscriber: T:mi Harri Niva

The aim of this thesis was to find ways to develop the AVEKKI1 training, designed for youth work oriented students, to better satisfy the needs of the students, employers and schools (within the relevant field).

The subscriber of the thesis was my own company, t/a Harri Niva. My company offers training of the AVEKKI model for professionals in the field of social and educational services.

AVEKKI is a comprehensive model developing occupational safety in the sector of health and social services. The model was developed in Savonia University of Applied Sciences, Kuopio.

The starting point of the thesis was to examine what kind of information and skills freshly graduated students might need in the opinion of people studying and working in the field. In the study I viewed child protection work in the context of occupational safety. I also evaluated the basic concepts of aggression and threat situations.

In the beginning of the thesis I'm explaining the content of AVEKKI training and the most important parts of safety culture. In the end of the work I'm introducing the opinions of community education students and superiors of child caring institutions that had already attended the AVEKKI training.

I carried out my thesis using a survey that the students answered before and after the AVEKKI1 training. The survey measured the change in the opinions and confidence of the students during the training. The other method used in the thesis was a phone interview with the superiors. The intention of the interviews was to estimate the expectancies of the superiors regarding the training of the students, and how significant they considered the training. The results show that both the students and the employers consider basic level training of aggression management useful and important as a part of the studies. The results also show a positive change in the confidence and sectoral aggression management skills of the students.

As a concrete result of the study I was able to construct a list of those points that should primarily be included in the AVEKKI1 training, designed especially for students.

Keywords: aggression management, aggression, occupational safety, child protection

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	CASE	7
3	AVEKKI-toimintatapamalli	8
3.1	AVEKKI taustaa.....	8
3.2	AVEKKI-koulutukset.....	8
3.3	AVEKKI sisältö	9
4	AVEKKI-TOIMINTATAPAMALLIN KÄSITTEITÄ	12
4.1	Työväkivalta.....	12
4.2	Työsuojelu ja turvallisuuskulttuuri.....	14
4.3	Yhteisöllisyys turvallisuuskulttuurissa	16
4.4	Kiinnipito ja fyysinen rajoittaminen.....	17
4.5	Aggressio.....	20
4.6	Ennakointi ja ennaltaehkäisy.....	21
4.7	Vuorovaikutus aggressiotilanteessa.....	22
5	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT	24
5.1	Mallikoulutus kehittämistyön toimintaympäristönä	24
5.2	Kysely.....	25
5.3	Esimiesten puhelinhaastattelut	26
6	TULOKSET	27
6.1	Kyselylomakkeen väittämät	27
6.2	Kyselylomakkeen avoimet kysymykset.....	45
6.3	Esimiesten puhelinhaastattelut	47
6.4	Yhteenvedo tuloksista	50
7	KEHITTÄMISTYÖN TUOTOS	51
8	LOPUKSI.....	52
	LÄHTEET	53
	LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Vuonna 2016 jopa 33 % nuoriso- ja sosiaalihojaajista kohtasi työssään henkistä väkivaltaa. Lyömistä ja potkimista heistä kohtasi 13 %. Koulunkäyntiavustajista henkistä väkivaltaa kohtasi 35 % ja lyömistä ja potkimista peräti 46 %. Nuoriso- ja lastensuojelualalle aikovan opiskelijan todennäköisyys joutua jonkinlaisen väkivallan kohteeksi tulevalla työpaikallaan on siis suuri. (Työterveyslaitos 2016, Kunta10 -tutkimus.)

Tehdessään päätöksen lastensuojelu- tai nuorisoalalle suuntautumisesta ei uudella opiskelijalla luultavasti ole päällimmäisenä mielessään tulevassa työssään kohtamansa vaarat ja turvallisuusriskit, vaan hän haluaa pikaisesti päästä vaikuttamaan nuorten elämään sekä samalla muokkaamaan yhteisöään mielestään oikeaan suuntaan. Valitettavasti kuitenkin erilaiset aggressio- ja väkivaltatilanteet ovat nykyään työpaikasta riippuen enemmän tai vähemmän arkipäiväisiä kokemuksia, jotka koskettavat lähes jokaista lastensuojelu- tai nuorisoalan työntekijää jossain muodossa.

Ennaltaehkäisy, ennakointi ja henkilökunnan koulutus ovat yleisesti tehokkaina pidettyjä keinoja vähentää työssä kohdattavaa väkivaltaa (Aho ym. 2015; Sundell 2014). Erilaisten turvallisuus- ja aggressionhallintakoulutusten merkitys onkin työpaikoilla viime vuosina ymmärretty, ja kouluttajana saamani kokemuksen mukaan ne ovat henkilökunnan keskuudessa erittäin toivottuja ja arvostettuja. Olen työskennellyt lastensuojelualalla noin 15 vuotta ja havainnut lastenkodeissa juuri aloittaneiden vastavalmistuneiden tai viimeisiä työharjoittelujaan suorittavien opiskelijoiden olevan kuitenkin väliinpuotoajaryhmä, joka joutuu usein odottamaan pitkään ennen kuin pääsee työpaikkansa järjestämään turvallisuuskoulutukseen. Pahimmassa tapauksessa työharjoitteluaan suorittava opiskelija joutuu keskelle aggressiotilannetta tietämättä lainkaan kuinka toimia. Aloittaessani itse lastensuojelu-urani nuorena kesätyöläisenä sain vain kolme ohjetta: ”Älä jää yksin, älä leiki sankaria ja muista laittaa ovet lukkoon”. Nykypäivänä tuo ei täyttäisi turvallisuusperhehdyttämisen vähimmäisvaatimuksia.

Koska uusien työntekijöiden keskuudessa on tarvetta koulutukselle, olisivat nuorisotyöhön ja lastenkotimaailmaan henkilökuntaa kouluttavat oppilaitokset AVEKKI-koulutuksia tarjoavan yrityksen asiakkaina erittäin kiinnostava asiakasryhmä. Jotta saisin koulutukset kohtaamaan opiskelijoiden ja oppilaitosten vaatimukset ja odotukset nykyistä paremmin, tarvitsen tietoa koulutuksen vaikuttavuudesta juuri opiskelijoiden

keskuudessa sekä heidän näkemyksiään koulutuksen tärkeydestä ja toivomuksiaan sen sisällöstä.

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli siis tuottaa yritykselleni sellaista erityistä ja ala-kohtaista tietoa, jota voin käyttää opiskelijoille suunnatun AVEKKI-koulutuksen kehittämässä ja sitä kautta muokata sitä myös oppilaitosten ja opiskelijoiden tarpeita paremmin vastaavaksi. Kehittämistyön tarjoaman aineiston ja sen analyysin kautta halusin selvittää minkälainen koulutus ja minkälaiset asiasisällöt sopisivat parhaiten opiskelijoille.

Koulutusta kehittäkseni halusin saada vastauksen seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mitä aggressionhallintaan liittyviä taitoja opiskelijat kokevat tarvitsevansa siirtymässä työssänsä työelämään?
- Mitä taitoja opiskelijat kokevat jo valmiiksi osaavansa?
- Mitkä AVEKKI-koulutuksessa oppimansa asiat opiskelijat kokivat tärkeäksi?
- Muuttiko AVEKKI-koulutus opiskelijoiden käsitystä valmiudestaan kohdata uhkatilanteita?
- Mitä taitoja työnantajat haluaisivat koulutettavan?

Toteutin kehittämistyön järjestämällä opiskelijoille 12 tunnin AVEKKI 1 -koulutuksen ja tekemällä ennen ja jälkeen koulutuksen kyselyn, jossa oli sekä vaihtoehtokysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Tämän jälkeen vertasin tuloksia toisiinsa ja koulutuksen aikana tekemiini havaintoihin. Haastattelin myös puhelimitse lastensuojelulaitosten rekrytoinneista vastaavia esimiehiä ja kyselin heidän näkemyksiään koulutuksen tarpeesta sekä koulutuksen sisällöstä.

2 CASE

Kehittämistyön tilaajana on oma yritykseni T:mi Harri Niva. Yritykseni on toiminut vuodesta 2015 alkaen, jolloin suoritin AVEKKI-kouluttajakoulutuksen Kuopion Savonia ammattikorkeakoulussa. Yritykseni on kouluttanut pääasiassa sekä yksityisten että kunnallisten lastenkotien henkilökuntaa, mutta koulutettavien joukossa on ollut runsaasti myös muita kasvatus- ja sosiaalialan ammattilaisia. Lastenkodit olivat luonnollinen valinta yritykseni pääasialliseksi asiakasryhmäksi, sillä olen jo vuodesta 2004 alkaen työskennellyt lastensuojelun eri kentillä laitostyössä, avohuollon tukitoimien parissa sekä jälkihuollossa.

Yhteisöpedagogiopintojeni alusta asti on ajatuksenani ollut tehdä lopputyöni liittyen AVEKKI-toimintatapamalliin. Yritystoimintani alkoi samoihin aikoihin opintojeni kanssa, joten koulutuksen sisällön kehittäminen paremmin asiakkaan tarpeita vastaavaksi oli luonnollinen kehittämistyön aihe. Halusin myös saada mitattua tietoa siitä, miten koulutettavien käsitys omasta valmiudestaan kohdata aggressiutilanteita muuttui.

Opintojen aikana havaitsin, että omiin monimuoto-opintoihini ei harjoitteluja lukuun ottamatta sisältänyt juurikaan mitään suoraan työelämään valmistavaa käytännön opetusta puhumattakaan siitä, että olisimme käsitelleet työelämässä kohdattavaa aggressiota. Aikuisopiskelijatovereistani kaikki olivat jo mukana työelämässä ja alansa valinneet, eikä heistä ollut kuin aivan muutama nuorisotyössä. Varsinaista lastenkoti-työhön suunnattua aggressionhallintakoulutusta heistäkään ei työssään tarvinnut kuin kaksi. Tästä syystä aloin pohtia tutkimuksen kohderyhmäksi vasta alalle suuntaavia opiskelijoita. Yhteisöpedagogiopinnot jakautuvat järjestö- ja nuorisotyön linjoihin, joten luonnollisesti valitsin mallikoulutukseeni osallistuviksi nuorisotyön päiväopiskelijoita.

3 AVEKKI-toimintatapamalli

AVEKKI on tämän kehittämistyön tärkeimpiä viitekehyksiä. Kehittämistyön prosessia ja sen tuloksia ymmärtääkseen on lukijalla oltava käsitys siitä, mitä yrityksen koulutettava AVEKKI pitää sisällään. AVEKKI-toimintatapamalli on uhka- ja väkivaltatilanteisiin suunniteltu kokonaisvaltainen ajattelu- ja toimintamalli, jonka tavoitteena on työtekijöiden ja asiakkaiden turvallisuuden lisääntyminen (AVEKKI 2019). Kirjainyhdistelmän sisältöä avaan myöhemmissä luvuissa.

3.1 AVEKKI taustaa

AVEKKI-toimintatapamallin luominen käynnistyi Kuopiossa vuosina 2004-2007 projektina, jonka tarkoituksena oli koota terveydenhuollon ammattilaisia ja organisaatioita yhteen pohtimaan ratkaisuja alan työturvallisuusongelmiin. Moniammatillisen yhteistyön voimin luotiin yhteinen toimintatapamalli tilanteisiin, joissa hoitajiin kohdistuu potilaiden suunnalta väkivaltaa, aggressiota tai niiden uhkaa. Yhteistyötahoja hankkeessa olivat mm. Kuopion yliopiston lääketieteellinen tiedekunta, Kuopion yliopistollisen sairaalan (KYS) lastenpsykiatrian klinikka, KYS:n psykiatrian klinikka, Niuvaniemen oikeuspsykiatrinen sairaala, Kuopion poliisi sekä Savonia-ammattikorkeakoulun terveystalo. Projektia alkoi hallinnoida Savonia-ammattikorkean terveystalon Kuopion yksikkö. Vuodesta 2008 lähtien toimintatapamallin jatkokehityksestä ovat vastanneet Savonian AVEKKI-keskuksen työntekijät. (Aho, Airaksinen, Hakkarainen, Lommi & Taattola 2015, 7-8.)

3.2 AVEKKI-koulutukset

AVEKKI-kouluttajana voi toimia jokainen kouluttajakoulutuksen käynyt henkilö. Monet suuret terveys- ja sosiaalialan toimijat, kuten esimerkiksi keskussairaalat tai yksityiset hoiva-alan yritykset ovat lähettäneet työntekijöitään kouluttajakoulutukseen ja nämä sitten kouluttavat muulle henkilökunnalle AVEKKI:a muiden työtehtäviensä ohessa. Osa kouluttajista puolestaan toimii yrittäjinä ja hankkivat asiakkaansa itse.

AVEKKI-koulutuksia voidaan järjestää eri mittaisina. Perustason kokonaisuutta, jonka pituus vaihtelee 12-24 tunnin välillä kutsutaan AVEKKI 1 -koulutukseksi. Tuo koulutus pitää sisällään koko toimintatapamallin yleisen sisällön, vaikka sitä voidaan kin muokata tilaajan toivomusten mukaisten painotusten suuntaan. Myös toimialojen

ja työpaikkojen erityisluonteet voivat vaikuttaa peruskoulutuksen sisältöön. Esimerkiksi lastensuojelulaitoksille hyvin tärkeä koulutettava asia kiinnipito, on vähemmän merkittävä esimerkiksi turvakotien työntekijöille, jotka eivät tarvitse työssään kiinnipito-otteita. (Aho ym. 2015, 9.)

Toinen koulutusten muoto on työyhteisölle suunnattavat AVEKKI-täydennyskoulutukset. Niissä kerrataan ja täydennetään peruskoulutuksen oppeja asiakkaan tarpeen mukaisesti. Täydennyskoulutusten tuntimäärät ja sisältö riippuvat asiakkaan toivomuksesta ja koulutettavan asian laajuudesta. Esimerkkejä täydennyskoulutuksesta ovat yhden päivän mittainen kiinnipito-otteiden kertaus tai kuukausittain tapahtuva lyhyt ja rutiininomainen kahden tunnin ennakointi- ja vuorovaikutusharjoitus. Kouluttajan ammattitaito ja työkokemus vaikuttavat myös täydennyskoulutusten sisältöön. (Aho ym. 2015, 9.)

Kolmas koulutustyyppi on vain Savonian AVEKKI-keskuksen vuosittain järjestämä AVEKKI 2, eli kouluttajakoulutus. Vuonna 2015 Suomessa oli jo noin 120 AVEKKI-kouluttajaa. Kouluttajakoulutus on laajuudeltaan 9 opintopistettä. Säilyttääkseen kouluttajaoikeutensa, on kouluttajan annettava näyttö osaamisestaan kolmen vuoden välein Savonia-keskukselle. (Aho ym. 2015, 8-9.)

3.3 AVEKKI sisältö

AVEKKI-kirjainyhdistelmä muodostui projektin alkuaikoina sanoista aggressio, väkivalta, ennaltaehkäisy/hallinta, kehittäminen, koulutus ja integrointi. Kun koulutusta päivitettiin vuonna 2015, vaihdettiin väkivalta-sanalle vuorovaikutus. (Aho ym. 2015, 10.) Kouluttajan näkökulmasta muutos oli onnistunut, sillä sana aggressio pitää jo väkivallan käsitteen sisällään, mutta ennen kaikkea siksi, että vuorovaikutus on niin merkittävässä osassa koulutusta. Integrointi tarkoittaa AVEKKI-toimintatapamallissa sitä, että kaikki nuo kirjainten edustamat asiat sisällytetään arkityöhön. Kirjainyhdistelmästä puuttuu kuitenkin yksi tärkeä AVEKKI:n osa, eli yhteisöllisyys. AVEKKI korostaa yhteisöllisyyden merkitystä aggression hallinnassa. (mt., 10.) Käsittelen muutamia noista avainkäsitteistä myöhemmissä luvuissa.

AVEKKI:a koulutettaessa olisi tärkeää ymmärtää sen olevan ammatillisten toimintojen sarja, ei vain temppukokoelma kiinnipitoihin tai pinnallinen muistutus tilannekohtaisen ennakoinnin tärkeydestä. AVEKKI-toimintatapamallissa edetään tietoisesti ja

ammattillisesti ennakoinnista ja ennaltaehkäisystä tilanteen fyysisen ja/tai vuorovaikutuksellisen hallinnan kautta tapahtuneen jälkiselvittelyyn ja siitä oppimiseen. Oppimisen ansiosta ennakoiminen ja hallinta helpottuvat tulevaisuudessa. AVEKKI-toimintatapamallissa aggressio- ja uhkatilanteiden hallintaa käsitellään neljän toimijan kautta. Nuo toimijat ovat asiakas, työntekijä, työyhteisö ja työorganisaatio. Kouluttajan on huomioitava näiden toimijoiden välisen yhteistyön merkitys onnistuneelle aggressio ja väkivaltatilanteiden hallinnalle ja kohtaamiselle. Työorganisaatiolla tarkoitetaan paitsi yritystä ja työnantajaa, mutta myös erityisesti johtavaa tahoja. (Aho ym. 2015, 27.)

AVEKKI-kouluttajan käsikirjan (Aho ym. 2015, 11) mukaan AVEKKI 1 -koulutuksen sisältö ja oppimistavoitteet ovat seuraavat (*kursiivilla* kirjoitetut ovat viralliset tavoitteet, selvennykset omia lisäyksiäni)

- *Turvallisuuden ja vuorovaikutukseen vaikuttavien tekijöiden tiedostaminen.* Tämä kohta pitää sisällään aggression ja vuorovaikutuksen käsitteiden avaamista, AVEKKI:n uhkatilanteiden luokittelumallin, tunnetilojen vaikutuksen vuorovaikutukseen, alakohtaiset ongelmatilanteet jne.
- *Ennaltaehkäisy ja ennakointi.* Laajemman rakenteellisen ennaltaehkäisyn ja tilannekohtaisen ennakoinnin erot, tilojen ja ympäristön merkityksen ymmärtäminen, läsnäolon ja vuorovaikutuksen merkitys ennakoinnissa jne.
- *Työntekijän ammatillisuuden ja vireystilan hallinta.* Työntekijän ja yhteisön arvojen ja toimintatapojen arvioimista, toimintaa ohjaavat lait ja asetukset, motivaatio ja sen merkitys, työyhteisön sisäinen vuorovaikutus ja reagointi uhkatilanteisiin
- *Työpaikan uhka- ja väkivaltatilanteiden arvioiminen.* Mahdollisten uhkatilanteiden avaaminen, niiden syiden pohdinta ja ratkaisukeinojen arvioiminen yhteisö- ja yksilötasolla.
- *Toimintatavan valinta ja turvallinen hallinta.* Rajoittamisen riskien arviointia, turvallisuusohjeet, rajoittamisen organisointi ja yhteistyö, erilaiset kiinnipito- ja kuljetusmenetelmät, tehostettu vuorovaikutus, mahdollinen viranomaisyhteistyö.
- *Tarvittavat jatkotoimenpiteet ja jälkiselvittely.* Uhkatilanteiden jälkeiset debriefing- ja defusing -menetelmät, jälkiselvittelyn kohderyhmät ja jälkiselvittelyn tarve sekä hyödyt.
- *Toiminnan yhteisöllinen arvioiminen ja siitä oppiminen.* Yhteisöllinen oppimisprosessi ja sen edellytykset ja hyödyt.

Oppimistavoitelistassa mainittu asiakokonaisuuksien sisältö ja painotus vaihtelevat hieman sen mukaan, mikä on koulutettavan ryhmän työtehtävä ja asiantuntemus ennen koulutusta. Vaikka koulutettava työryhmä olisi kokenutkin, pyritään peruskoulutuksessa käymään läpi aina toimintatapamallin kokonaisajatus, jotta AVEKKI ei jäisi vain suppeaksi väkivallanhallintakoulutukseksi (Aho ym. 2015, 11.)

Jokainen kouluttaja saa AVEKKI-keskukselta koulutusmateriaalin rungon, jota sitten muokataan omien erikoisosaamisalueiden mukaisesti. Toisin kuin AVEKKI-teorian opetusmateriaali ja luentodiat, ovat koulutuksessa opetettavat kiinnipito- ja kuljetusotteet tarkoin määriteltäviä ja valvottuja. AVEKKI-toimintatapamallin sisältämät otteet ovat lääkäreiden ja muiden erikoisammattilaisten hyväksymiä, joten yksittäinen kouluttaja ei saa niitä opetuksessaan muuttaa. Oman kokemukseni mukaan kouluttajakoulutuksen aikana tuleville kouluttajille tehdään selväksi, että tämän säännön noudattamista valvotaan paitsi näyttökokeissa ja täydennyskoulutuksissa, mutta myös kuuntelemalla asiakkailta saatuja palautteita ja yleisiä puheita sosiaali- ja terveysalan kentällä.

4 AVEKKI-TOIMINTATAPAMALLIN KÄSITTEITÄ

Tässä luvussa avaan AVEKKI 1 -koulutuksen keskeisiä käsitteitä. Käsitteet olen valinnut sen mukaan, kuinka suuri painoarvo niillä on koulutuksen sisällössä ja toisaalta sen mukaan, kuinka paljon niiden sisäistäminen vaikuttaa AVEKKI-toimintatapamallin perusteiden ymmärtämiseen. Myös mallikoulutuksessa olleiden opiskelijoiden tärkeiksi kokemat käsitteet ansaitsevat tulla määritellyiksi. AVEKKI-kouluttajan käsikirjassa (Aho ym. 2015) keskeiseen asemaan nousevat ennakointi, yhteisöllisyys, vuorovaikutus, turvallisuuskulttuuri, aggressio ja turvallinen fyysinen hallinta. Käsitteiden määrittelyn lisäksi kerron esimerkkejä ja tarkennuksia siitä, miten nuo asiat ilmenevät lastensuojelumaailmassa ja arkityössä. Mallikoulutuksen avoimissa kysymyksissä mainittiin usein positiivisena seikkana teorian tiedon liittäminen käytäntöön, joten jatkan sitä myös näissä määrittelyissä.

4.1 Työväkivalta

Työväkivaltaa voidaan määritellä monin tavoin. Esimerkiksi Euroopan komission käyttämä väljä määritelmä pitää sisällään sellaisen työoloihin liittyvän sanallisen uhkailun, loukkaamisen ja fyysisen pahoinpitelyn, joilla on suoraan tai välillisesti vaikutus työntekijän terveyteen, turvallisuuteen tai hyvinvointiin (Antikainen-Juntunen 2007, 28). Hieman suppeamman määrittelyn mukaan työväkivalta tarkoittaa joko fyysisistä väkivaltaa tai sillä uhkaamista (Sundell 2014, 16). Työsuojeluhallinnon määrittelyn mukaan työväkivalta voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, pelotteluna, ahdisteluna tai eri muodoissa esiintyvänä fyysisenä väkivaltana (Työsuojeluhallinto 2019).

Työväkivallan kohteena voi olla paitsi työntekijä, mutta myös hänen ystävänsä tai perheensä (Saarela, Isotalus, Salminen, Vartia & Leino 2009, 8). Lyhyen ja yksinkertaisen määritelmän mukaan suorassa työväkivallassa uhrina on työntekijä, epäsuorassa työväkivallassa puolestaan hänen läheisensä (Isotalus & Saarela 2007, 6).

Mikäli sosiaalialan hoitotyö lasketaan yhteen terveys- ja sairaanhoitoalan kanssa, niin Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2007 joka kolmas väkivaltaa työssään kohdanut työskenteli näillä aloilla. Tilastokeskus luokitteli kolmeksi riskialaksi terveys- ja sairaanhoillon, sosiaalialan hoitotyön sekä turvallisuus- ja vartiointialan. (Tilastokeskus 2009.)

TAULUKKO 1. Väkivallan kohtaaminen kouluissa ja lastensuojelualalla. AVEKKI-koulutusmateriaali 2016

Ammatti	Kaikki koettu väkivalta	Lyöminen ja potkiminen		Tavaroiden heittäminen	Aseella uhkaaminen	Henkinen väkivalta
		v. 2016	v. 2014			
Erityisopettaja	63,1	37,8	36,8	56	2,9	44,1
Koulunkäyntiavustaja	59,2	45,9	39,8	48,5	2,7	35,4
Lastentarhanopettaja	44,5	35,8	35,8	33,3	0,4	15,8
Sosiaali- / nuoriso-ohjaaja	40,8	13,2	14,3	23,4	2,1	32,5
Luokanopettaja	35,3	13,8	12,8	24,6	0,6	20,3
Lastenhoitaja	35,2	27,5	29,7	26,4	0,2	10,7
Sosiaalityöntekijä	34,9	2,1	2,5	7,3	1,2	33,3
Opetusalan johtaja	28,4	8,3	8,6	12,5	0,4	21,7

AVEKKI-keskus lainaa Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen tuloksia vuodelta 2016 opetusdiassaan koskien opetus- ja sosiaalialan työntekijöiden kohtaamaa työväkivaltaa ja sen ilmenemismuotoja. Kuvan tilaston mukaan jopa 63,1 prosenttia erityisopettajista on kohdannut työssään jonkinlaista väkivaltaa. Tilastojen mukaan lyöminen ja potkiminen on vähentynyt vuodesta 2014 vuoteen 2016 mennessä, mutta silti 40,8 prosenttia sosiaali- ja nuoriso-ohjaajista on kohdannut työssään fyysistä tai psyykkistä väkivaltaa. (Työterveyslaitos 2016.)

Kuten tilastojen, niin myös oman kokemukseni mukaan yleisin lastenkodeissa tapahtuva työväkivallan muoto on sanallinen solvaus ja haukkuminen. Solvaus voi olla kasvokkain tapahtuvaa haukkumista tai pahimmillaan sosiaalisessa mediassa tapahtuvaa suunnitelmallista kiusaamista ja mustamaalausta. Työntekijöistä voidaan esimerkiksi ottaa salaa kuvia ja hänen ulkonäköään tai työskentelytapojaan kommentoida pilkaten tai vääristellen. Seuraavaksi yleisintä on uhkailu. Uhkailun laatu ja vakavuus vaihtelevat lähes humoristisesta äskettäin kuulemastani ”Jos et anna lisää karkkia, niin mete-

löin koko yön” -vitsailuista erittäin vakaviin ”Tiedän missä asut ja poltan talosi” -uhkauksiin, joiden kohteeksi työkaverini ovat joutuneet. Uhkailuun ja solvaamiseen syylistyvät lastenkotimaailmassa sekä asiakkaina olevat lapset kuin myös heidän omaisensa.

Työntekijään kohdistuva suora fyysinen väkivalta on harvinaisempaa ja sen yleisyys ja vakavuus riippuvat usein lastensuojelulaitoksen toimintaperiaatteista ja asiakaskunnasta (Hoikkala 2014, 27-5). Työkokemukseni perusteella voin sanoa, että pienissä kodinomaisuuteen pyrkivissä lastenkodeissa henkilökunta kohtaa vähemmän fyysistä väkivaltaa kuin säännöiltään tiukemmissa laitosmaisissa yksiköissä, joihin on sijoitettu käytökseltään haastavampia nuoria.

4.2 Työsuojelu ja turvallisuuskulttuuri

Työturvallisuuslaissa määritellään lain tarkoituksiksi muun muassa fyysiseen ja henkiseen terveyteen kohdistuvien haittojen ehkäisyyn sekä työkyvyn ylläpito ja turvaaminen. Laki velvoittaa työnantajan selvittämään työpaikan turvallisuusriskit ja kouluttamaan henkilökuntaa niiden varalta. Työnantajalla on lain mukaan oltava toimintasuunnitelma, joka sisältää työolosuhteiden ja työskentely-ympäristön aiheuttamat haitat työntekijälle. Työturvallisuuslain §27 koskee väkivallan uhkaa. Mikäli työpaikalla on väkivallan uhkaa, on työ ja työolosuhteet muokattava sellaisiksi, että uhka- ja väkivaltilanteet olisivat ennakoitavissa ja vältettävissä. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

AVEKKI-kouluttajan käsikirjassa (Aho ym. 2015, 21) luetellaan toimintatapamallin perusteina olevia lakeja. Koska toimintatapamallissa yksi neljästä päätoimijasta on työnantaja ja työorganisaatio, on luonnollista, että työsuojelulaki on yksi toimintaa ohjaavista laeista. Ilman työnantajan aitoa sitoutumista työturvallisuuden parantamiseen ja koko AVEKKI-mallin integroimiseen kattavasti läpi arkityön kentän jää toimintatapamallin vaikutus vajaaksi.

Työturvallisuus sosiaali-alalla -tutkimuksessaan (2007, 28-29) Jantikainen -Juntunen mainitsee aikaisemmin esiteltyjen työväkivallan muotojen lisäksi rakenteellisen väkivallan, jolla hän tarkoittaa organisaation toimintatapoihin kätkeytyvää väkivaltaa. Organisaation työturvallisuuskulttuuri ja sen suhtautumismallit työväkivaltaan vaikutta-

vat työntekijöiden altistumiseen väkivallalle. Työturvallisuuskulttuurin ollessa puutteellinen, voi työnantaja kustannusten minimoiseksi jättää työturvallisuuden huomioimatta.

Väkivallan ja häirinnän uhan sivuuttaminen, vähättely tai kieltäminen voi johtaa rakenteelliseen väkivaltaan, jossa työnantaja omalla toiminnallaan provosoi ja ylläpitää epäasiallista käytöstä, häirintää ja uhkailua työpaikan sisällä. Yhteisön sisäisellä rakenteellisella väkivallalla on taipumus siirtyä yhteisön yhteistyö- ja asiakassuhteisiin ja päinvastoin. (Jantikainen -Juntunen 2007, 28.)

Työsuojeluun ja Jantikainen-Juntusen mainitsemaan työturvallisuuskulttuuriin liittyy olennaisesti AVEKKI:n käyttämä käsite turvallisuuskulttuuri, jolla tarkoitetaan läpi koko organisaation ulottuvaa työturvallisuudesta huolehtimisen tahtotilaa. Organisaatio on yksi toimintatapamallin neljästä päätoimijasta ja juuri organisaation ja esimiesten tehtävänä on mahdollistaa turvallinen työskentely. Käytännön tasolla se tarkoittaa väkivallan esiintymisen suhteen nollatoleranssin ylläpitoa. AVEKKI-toimintatapamallissa nollatoleranssi tarkoittaa pyrkimystä luoda henkisesti ja fyysisesti väkivallaton työskentely-ympäristö ja kaikkia niitä keinoja, joilla siihen päästään. Nollatoleranssin toteutumisesta ja siitä miten sen rikkoutumisiin suhtaudutaan ja mitä toimenpiteitä ne aiheuttavat keskustellaan jokaisella työpaikalla erikseen. (Aho ym. 26).

Turvallisuuskulttuurista huolehtimiseen kuuluu esimerkiksi se, että työntekijöitä koulutetaan säännöllisesti ja heidän ehdotuksiaan koskien työturvallisuuden parantamista kuunnellaan ja niillä on vaikutusta. AVEKKI-kouluttajan käsikirjassa mainitaan organisaation johdon toiminnan ja esimerkin olevan tärkeä tekijä sen suhteen, miten henkilökunta selviää kohtaamistaan väkivaltatilanteista ja kuinka uhkatilanteita pyritään hallitsemaan. (Aho ym. 2015, 28).

Toimivassa ja onnistuneessa turvallisuuskulttuurissa työyhteisöillä on edellytykset selviytyä hyvin työssään ja turvallisuutta kehitetään suunnitelmallisesti. Turvallisuuskulttuuri muodostuu yhteisön jäsenten aktiivisesta ja vastuullisesta asenteesta turvallisuusasioita kohtaan. (Hurme & Kyllönen 2014, 26.)

Paitsi esimiehet ja organisaatio, ovat työturvallisuuden toteutumisesta vastuussa myös työntekijät. Työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan ohjeistuksia ja ilmoittamaan havaitsemansa turvallisuuspuutteet ja epäkohdat työantajalle (Työturvallisuuslaki 738/2002).

4.3 Yhteisöllisyys turvallisuuskulttuurissa

Yhteisö muodostuu yksilöistä, joita yhdistää jokin tehtävä, suunnitelma tai tavoite. Vaikka yhteisön jäsenet toimisivat jollakin tavalla yhdessä, ei pelkkä yhteisön olemassaolo vielä tarkoita automaattisesti yhteisöllisyyden syntymistä. Jotta oikeaa yhteisöllisyyttä muodostuisi, vaatii se yksilöiden välistä aitoa vuorovaikutusta, luottamusta ja osallistumista yhteisen päämäärään saavuttamiseksi. Kuuluakseen yhteisöön, tulee yksilön kokea itsensä tarpeelliseksi ja arvokkaaksi osaksi yhteisöä. (edu.fi.)

Itsensä arvokkaaksi tunteminen tulee esiin Hurmeen ja Kyllösen kirjassa Turvassa!, jossa he puhuvat asiantuntijuuden vaikutuksesta yhteisöllisyyteen ja sitä kautta turvallisuuskulttuurin parantumiseen ja kehittymiseen. Henkilökunnan jäsenillä on jokaisella omat taitonsa, jotka pitää saada valjastettua työyhteisön käyttöön. Yhteisöllinen keskustelutapa ja toimintamallit mahdollistavat kaikkien työyhteisön jäsenten ammatillisten vahvuuksien tunnistamisen ja käyttöön ottamisen. (Hurme ym. 2014, 45-46.)

Yhteisöllisyys on tärkeä osa kokonaisvaltaista AVEKKI:a. Jotta tavoite väkivallattomasta työympäristöstä toteutuisi, on koko organisaation sitouduttava tuohon yhteiseen päämäärään ja sen toimintojen on kohdistuttava perustehtävän turvalliseen toteuttamiseen ja työyhteisön turvallisuuskulttuurin parantamiseen. Yhteisöllisyyteen kuuluu laajempaan käsitteeseen myös määrätietoinen ja tietoisesti toteutettu yhdessä elämisen tarkasteluprosessi, jolla tarkoitetaan sitä, että perustehtävää ja yhteisiä toimintatapoja on mahdollista muokata ja määritellä uudelleen työyhteisön kokemusten perusteella. (Aho ym. 2015, 29-30).

Lastenkotimaailman arkityössä yhteinen sitoutuminen esimerkiksi turvallisuuskulttuurin parantamiseen näkyy koko henkilökunnan huolellisessa perehdyttämisessä sekä turvallisuusasioiden, yhteisten toimintatapojen ja noudatettavien sääntöjen sopimisesta henkilöstökokouksissa. Näissä kokouksissa varmistetaan se, että kaikki henkilökunnan jäsenet pääsevät kertomaan näkemyksensä ja myös hyväksyvät yhteiset käytännöt. Yksinkertaisimmillaan tuo tarkoittaa sitä, että jokainen henkilökuntaan kuuluva esimerkiksi suostuu käyttämään hälytinranneketta ja ymmärtää sen vaikutuksen koko yhteisön turvallisuuteen. Olen työntekijänä ollut todistamassa tilannetta,

jossa joukko kokeneita ohjaajia kieltäytyi käyttämästä hälytinranneketta sen epämu-
kavuuteen ja omaan ammattitaitoonsa vedoten. Tämä johti jo muutamassa päivässä
siihen, että kyseisen lastenkodin asiakkaat luokittelivat ohjaajat rohkeiksi tai pelok-
kaiksi sen mukaan käyttivätkö nämä hälytintä vai eivät. Tällä luokittelulla oli luonnol-
lisesta negatiivinen vaikutus pelokkaiksi epäiltyjen ohjaajien arvovaltaan.

AVEKKI-toimintatapamallin keskeisiä ajatuksia on toimintojen yhteisöllisen arvioimi-
sen ja oppimisen kautta helpottaa aggressiotilanteiden ennakointia, ennaltaehkäisyä
ja hallintaa (Aho ym. 2015, 10-12). Säännöllisissä henkilökuntakokouksissa, kehittä-
miskeskusteluissa ja aggressiotilanteiden jälkiselvittelypalavereissa käsitellään työyh-
teisön ja henkilökunnan kohtaamia uhka- ja väkivaltatilanteita ja niihin liittyviä tun-
temuksia, toimintatapoja, onnistumisia ja vaikeuksia. Keskusteluissa esiin tulleita nä-
kökulmia käytetään jatkossa helpottamaan perustehtävän suorittamista ja aggressioti-
lanteiden ehkäisyä ja hallintaa. Jotta keskustelu ja aggressiotilanteiden tehokas analy-
sointi olisivat mahdollisia, on yhteisön jäsenillä oltava yhteinen kieli ja yhdenmukaiset
merkitykset ongelmatilanteista puhuttaessa. Se on yksi yhteisöllisyyden tavoitteista
AVEKKI-toimintatapamallissa. Toteutuakseen yhteisöllisyys vaatii aidosti kaksisuun-
taista viestintää ja avointa vuorovaikutusta työntekijöiden, esimiesten ja organisaation
välillä. (mt, 2015.)

4.4 Kiinnipito ja fyysinen rajoittaminen

AVEKKI-toimintatapamalli sisältää turvalliset ja tutkitut keinot asiakkaan fyysiseen
hallintaan. Keskityn tässä alaluvussa fyysiseen hallintaan vain lastensuojelutyön kon-
tekstissa, eli jätän määrittelyn ulkopuolelle esimerkiksi sairaaloissa tapahtuvat rajoi-
tustoimenpiteet.

Lastensuojelulaki määrittelee kiinnipidon seuraavasti:

Laitoksen johtaja tai laitoksen hoito- ja kasvatushenkilökuntaan kuuluva henkilö voi lapsen rauhoittamiseksi pitää kiinni lapsesta, jos lapsi sekavan tai uhkaavan käyttäytymisensä perusteella todennäköisesti vahingoittaisi itseään tai muita ja kiinnipitäminen on lapsen oman tai toisen henkilön hengen, terveyden tai turvallisuuden välittömän vaarantumisen vuoksi taikka omaisuuden merkittävän vahingoittamisen estämiseksi välttämätöntä. Kiinnipitäminen on oltava luonteeltaan hoidollista ja huollollista sekä kokonaisuutena arvioiden puolustettavaa, kun otetaan huomioon lapsen käyttäytyminen ja tilanne muutoinkin. Kiinnipitäminen voi pitää sisällään

myös lapsen siirtämisen. Kiinnipitäminen on lopetettava heti, kun se ei enää ole välttämätöntä. (Lastensuojelulaki 417/2007.)

Lisäksi Terveyden ja hyvinvoinnin laitos tarkentaa lakia Lastensuojelun käsikirjassa - verkkosivustollaan:

Kiinnipitäminen tarkoittaa lapsen fyysistä kiinnipitämistä. Minkäänlaisten välineiden käyttö ei ole sallittua. Kiinnipitäminen ei ole sallittua ennakollisena toimenpiteenä ilman välitöntä vaaraa ja se on lopetettava heti, kun se ei enää ole välttämätöntä lapsen rauhoittamiseksi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Kiinnipitoon liittyvien lakien tunteminen ja ymmärtäminen on sekä lapsen että henkilökunnan oikeusturvan kannalta tärkeää. Laissa ilmentyy myös erittäin hyvin kiinnipidon hoidollisuuden ja välttämättömyyden vaatimus. Koulutuksissa tuodaan esiin lisäksi vielä se huomionarvoisa seikka, että kiinnipito ei saa olla rangaistuksenomainen toimenpide.

Kokemukseni mukaan tyypillinen esimerkkitalanne kiinnipidosta on lapsi, joka saa lastensuojelulaitoksessa raivokohtauksen. Rauhoittelusta huolimatta hän ei rauhoitu, vaan hyökkää joko muiden lasten tai henkilökunnan kimppuun. Väkivalta voi kohdistua myös lapseen itseensä, eli hän voi kiihtyneenä hakata päätänsä seinään tai nyrkkejään ikkunoihin. Tällaisessa tilanteessa henkilökunta voi lasta itseään ja muita paikalla olevia henkilöitä suojatakseen ottaa kiinni lapsesta ja pitää häntä aloillaan kunnes hän rauhoittuu.

Vaikka kyseessä onkin lapsen oma etu ja hänen hyvinvointinsa, niin kiinnipidossa hänen henkilökohtaiseen koskemattomuuteensa puututaan. Henkilökunnan kannalta tilanne on aina haastava, sillä sekä kiinni pitämisellä kuin myös pitämättä jättämisellä on omat seurauksensa. Tästä syystä henkilökunnan tehtävä on pohtia minkälaisia seurauksia näillä erilaisilla toimintamalleilla on lapsen ja lastenkodin arjessa. (Hoikkala 2014, 5.)

Erilaisten aggressionhallintakoulutusten tarkoituksena on tarjota henkilökunnalle vaihtoehtoisia toimintamalleja ja yleistä tietoutta juuri helpottamaan tuota päätöksentekoprosessia ja seurausten punnitsemista.

Turvallinen fyysinen hallinta tapahtuu AVEKKI:ssa lakeihin perustuen, asiakaslähtöisesti sekä työyhteisön ennalta sovittujen käytäntöjen ja arvojen mukaisesti. Keskeistä

toimintatapamallin fyysisessä hallinnassa on myös hoidollisuus sekä pyrkimys psyykkiseen ja fyysiseen kivuttomuuteen. (Aho ym. 2015, 67)

Asiakkaan koosta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista, tilanteen vakavuudesta ja henkilökunnan määrästä ja taidoista riippuu se, minkälaiseen fyysiseen hallintaan ryhdytään. Toimenpidevaihtoehdot alkavat yksin tehtävästä pienten lasten sylissäpidosta päätyen hallintatilanteisiin, joissa 3-5 työntekijän ryhmä pitää asiakasta päinmakuulla paikoillaan. Tyypillisessä pitämässäni lastensuojelulaitokselle suunnatussa 12 tunnin AVEKKI 1 -koulutuksessa käymme läpi erilaisia yksin tai työparin kanssa tehtäviä kuljetustekniikoita, istualtaan tehtäviä kiinnipito-otteita sekä isommalla ryhmällä toteutettavia kiinnipitoja.

AVEKKI-hallintaotteissa korostetaan turvallisuutta ja kivuttomuutta, siksi esimerkiksi itsepuolustuslajien kipulukot ovat kiellettyjä. Fyysisen hallinnan koulutuksen turvallisuusohjeissa painotetaan hengityksen turvaamista, eli paineen tuottaminen keuhkojen, pallean ja selän alueelle on kielletty. Kiellettyjä ovat luonnollisesti myös kaulan alueen hallinta sekä kasvojen tai pään peittäminen. Turvallisuusohjeiden taustalla on paitsi huoli asiakkaan fyysisestä terveydestä, mutta myös pyrkimys sekä fyysiseen että psyykkiseen kivuttomuuteen. (Aho ym. 2015, 82.) Kiinnipito-otteisiin liittyvä tärkeä periaate on se, että kivuttomuus rakentaa vuorovaikutusta. Yksinkertaisimmillaan tämä tarkoittaa sitä, että kivusta irvistävä asiakas tuskin on kykenevä tai halukas rauhoitteluun keskusteluun. Kivuliaat raajojen vääntöotteet ovat voivat asiakkaiden mielessä olla myös vallan- ja voimankäyttöä, johon saatetaan suhtautua negatiivisesti (Hoikkala 2014, 54).

Otteiden hallintateho perustuu henkilökunnan määrälliseen ylivoimaan, isompaan koon ja kehon luonnollisten liikesuuntien hallintaan. Esimerkiksi istualtaan tehtävässä kiinnipidossa asiakas istuu sellaisessa asennossa, josta on lähes mahdoton päästä nousemaan jaloilleen, mikäli ei saa siirrettyä kehon painoa oikeaan asentoon jalkojen päälle. Asiakkaan molemmilla puolilla istuvat henkilökunnan jäsenet pitävät asiakasta kiinni käsistä ja kontrolloivat hänen liikkeitään, jolloin painonsiirto vaikeutuu.

Otteissa on oleellista huomioida fyysisen koon merkitys. Aikuinen isokokoinen mies kykenee kyllä liikuttamaan itseään, kun häntä pitää kiinni kaksi pienikokoista työntekijää, mutta pienikokoinen lapsi tai nuori ei samaan pysty. Edellä mainittujen seikko-

jen lisäksi jousto on tärkeä tekijä kiinnipidoissa. Asiakkaan rimpuilla otteiden kivuliaan kiristämisen sijasta työntekijät joustavatkin hallitusti otteissaan antaen asiakkaalle mahdollisuuden väsyttää itseään. Jousto ja väsyttäminen ovat tehokkaita keinoja, sillä kokemukseni mukaan monet kiinnipitotilanteet loppuvat asiakkaan voimien loppuessa jo lyhyen vastusteluvaiheen jälkeen.

Kiinnipito-otteiden opetuksessa käydään läpi paitsi varsinaiset otteet ja turvallisuusmääräykset, mutta myös fyysiseen rajoittamiseen liittyvät lait ja riskit sekä kiinnipidon organisointi työryhmässä ja sen raportointi. Kiinnipito ei ole oma irtonainen asiakokonaisuutensa, vaan se liitetään koulutuksessa sekä vuorovaikutukseen, aggression tunnistamiseen, että ennakointiin.

4.5 Aggressio

Aggressio on tunnetila, jonka intensiteetti on hyvin vaihteleva. Aggressio voi ilmetä aggressiivisena käytöksenä ja se voi kohdistua suorasti tai epäsuorasti itsen tai muihin. AVEKKI on kehitetty turvalliseen aggression hallintaan. (Aho ym. 2015, 10-12.) Vuorovaikutuksen ja läsnäolon avulla ennakoimalla ja aggressiota tunnetilana hallitsemalla on mahdollista ehkäistä väkivaltatekojen tapahtumista. (mt. 57-63).

Aggression tunne ei ole sama asia kuin aggressiivinen tai väkivaltainen käytös. Väkivaltaisia tekoja tai käytöstä voi esiintyä laskelmoidusti ja vailla aggressiota kuten myös aggressiivista tunnetta voi esiintyä ilman aggressiivisia tekoja. Aggression tunnistamista opetellessa on tärkeää ymmärtää sen syitä ja ilmenemismuotoja. Aggressio voi olla joko proaktiivista, eli suunnitelmallista ja tarkoitushakuista tai sitten se voi olla reaktiivista, eli kontrolloimatonta, suunnittelematonta ja äkkipikaista. (Cacciatore 2007, 16-21.)

Lastensuojelutyössä kohtaa molempia edellä mainittuja aggression tyyppejä. Lapsi voi reagoida yllättäen herkutteluhetken peruuntumiseen raivokohtauksella tai nuori voi uhkailemalla ja muita tönimällä yrittää saada itselleen rahaa tai palveluksia. Näitä tilanteita ja niistä aiheutuvia uhka- ja riskitekijöitä ei läheskään aina käsitellä samalla tavalla, vaan aikuisten ammattimainen reagointi riippuu aggression luonteesta.

AVEKKI1-koulutuksessa harjoitellaan tunnistamaan aggression fyysisiä tunnusmerkkejä, kuten esimerkiksi nyrkkiin puristuvia käsiä, vihamielisiä eleitä ja väkivaltaista

toimintaa edeltävää ja käynnistävää käytöstä. Koulutuksessa opitaan myös ymmärtämään aggressiokäyttäytymistä virittäviä tekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi tunteet, sosiaalisen taitavuuden ongelmat, oikeat tai väärät aistihavainnot, ympärillä olevat epämiellyttävät ihmiset tai kotoa tai kaveriporukassa opitut käyttäytymisen mallit.

4.6 Ennakointi ja ennaltaehkäisy

AVEKKI-toimintatapamalli erottelee käsitteissään ennaltaehkäisyn ja ennakoinnin. Erottelu ei ole tarkkarajainen ja monesti on vaikea sanoa, onko jo kyseessä aggressiolianteen ennakointi vai ollaanko vielä laajemmassa ennaltaehkäisyvaiheessa. Ennaltaehkäisyn voidaan nähdä tarkoittavan kaikkia niitä toimia, jotka tehdään ennen kuin varsinaiseen aggression hallintaan tarkoitettuun ennakointiin ryhdytään. Turvalliset rakenteet, ennakoon sovitut työskentelytavat, turvallisen ja toimivan työympäristön suunnittelu ja hyvä johtaminen ovat kaikki esimerkkejä aggressiota ennaltaehkäisevistä toimista, jotka osaltaan mahdollistavat perustehtävän toteutumisen. (Aho ym. 2015, 35)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan järjestämään työolosuhteet siten, että väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Työnantajan on myös luotava toimintaohjeet ja mallit uhkaavien tilanteiden varalta. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Ennaltaehkäisy sisältää henkilökunnan kouluttamisen, uhka- ja väkivaltatilanteisiin liittyvien riskiarvioiden tekemisen ja niiden pohjalta toimimisen, työympäristön suunnittelun ja esimerkiksi turvajärjestelmiin investoinnin. Riskiarvioiden tekemisen kannalta tiedon kerääminen on tärkeää, siksi organisaation on kuunneltava henkilökuntaa ja kehitettävä tiedotustaan ja ohjeistuksiaan koskien esimerkiksi uhkatilanteiden raportointia ja niihin reagointia. (Saarela ym. 2009, 6-18.)

Arkisemmalla työryhmän ja työntekijän jokapäiväisellä ennakoinnilla tarkoitetaan yllätyksiin varautumista. Ikäviä yllätyksiä voi vähentää arjessa pienillä toimenpiteillä, esimerkiksi tarkistamalla turvahälyttimen patterien tilanteen tai varmistamalla että työkaverina oleva uusi sijainen tietää puhelimen lukituskoodin. Ennakoiva ajattelu vaatii ymmärrystä uhkakuvien luonteesta ja ratkaisuhaluja niiden suhteen. Riskit tiedostetaan etukäteen ja sen jälkeen pohditaan kuinka niihin voisi varautua tai ongelmat ratkaista. (Jalamo ym. 2018, 34-36.)

AVEKKI 1-koulutuksessa käydään läpi arkipäivän ennakointia alkaen työntekijän henkilökohtaisesta vaatetuksesta, asiakkaiden istumajärjestyksestä autossa, keittiöveit-sien säilytyspaikasta päätyen aina vakavimpiin uhkakuviin asti. Koulutuksessa voi-daan esimerkiksi luoda työpaikkakohtainen suunnitelma asiakkaiden kotikäyntien va-ralle tai pohtia miten toimia aggressiivisen vanhemman ilmaannuttua lastenkodin pi-haan kirveellä varustautuneena.

Henkilökohtaiseen ennakointiin kuuluu myös aggression merkkien tunnistaminen asi-akkaissa. Stressireaktiot valmistavat asiakasta aggressiivisuuteen ja niitä on vaikea peitellä. Näitä tunnusmerkkejä ovat mm. eleet, katseen suunta ja nopeus, ilmeet, ää-nen paino, sanalliset hyökkäykset ja levoton käytös. Tunnistamalla nämä merkit ajoissa, on väkivalta vielä mahdollista ehkäistä puhumalla ja muilla välttämistoimilla. (Sundell 2014, 109-111)

Myös omien stressi- ja adrenaliinireaktioiden tunnistaminen on tärkeä osa henkilökohtaista ennakointia. Ammatillinen toiminta ja rauhoittava vuorovaikutus helpottuvat työntekijän tiedostaessa, että esimerkiksi säikähdyksestä johtuva käsien tärinä onkin luonnollinen reaktio, eikä merkki pelosta tai osaamattomuudesta.

4.7 Vuorovaikutus aggressiotilanteessa

Vuorovaikutus on AVEKKI-toimintatapamallissa tärkeimpiä käsitteitä. AVEKKI:ssa aggressio- ja uhkatilanteet pyritään aina ratkaisemaan vuorovaikutuksen avulla. Jotta työntekijät, työyhteisöt ja organisaatiot voisivat lisätä turvallisuutta, parantaa enna-kointia ja vähentää aggressiota vaatii se onnistunutta vuorovaikutusta. Vuorovaiku-tuksen onnistuminen puolestaan edellyttää työntekijöiltä halua ja kykyä toimia vuoro-vaikutuksessa. Jotta ilmapiiri olisi avoin positiiviselle vuorovaikutukselle, pitää yhtei-sössä olla tarpeeksi avoimuutta ja luottamusta sekä säännöt ja toimintamallit, joihin ollaan halukkaita sitoutumaan. (Aho ym. 2015, 57)

Vuorovaikutus on aina vastavuoroista, sillä kaikki tilanteen osapuolet tuovat siihen jotain mukanaan. Tuo voi olla tunnetila tai ennakkokäsitys ja se vaikuttaa kaikkien osalta vuorovaikutustilanteen lopputulokseen. Onnistuneen vuorovaikutustilanteen jälkeen osallistujilla on kokemus, että he ymmärtävät toisiaan. Vuorovaikutustilanteista on mahdollista oppia ja vuorovaikutustaitoja on mahdollista tietoisesti kehittää ja harjoi-

tella jokapäiväisissä pienissä haasteissa ja vastoinkäymisissä. Hyvät vuorovaikutustaidot auttavat ennakoimaan ja ehkäisemään riitatilanteita monesti ennen kuin ne ehtivät kasvaa vakaviksi. (Talvio & Klemola 2017, 8-9.)

Vuorovaikutustaidot ovat aggression hallinnassa merkittävässä osassa ja niitä pitäisi harjoitella tietoisesti ja ammatillisesti. Kaikki vuorovaikutus ei ole van sanojen vaihtamista, vaan vuorovaikutuksella pyritään vaikuttamaan asiakkaaseen rauhoittavasti eleiden, ilmeiden, toiminnan ja äänenpainojen avulla. Tärkeää on, etteivät nuo osa-alueet ole keskenään ristiriidassa, sillä silloin vuorovaikutus ei ole luotettavaa. Aggressiotilanteissa kokonaisvaltaiseen viestimiseen kuuluu keskusteluetäisyyden hallinta, oman ja asiakkaan kehonkielen ymmärrys, stressireaktioiden tunteminen sekä myös aktiivinen kuuntelu. (Sundell 2014, 54-63)

AVEKKI 1 -koulutuksessa vuorovaikutuksen opetuksessa keskitytään aggression tunnusmerkkien havaitsemiseen ja niiden tilannekohtaisten syiden ymmärtämiseen, rauhoitteluun ja tasapeliin pyrkivään vuorovaikutukseen ongelmatilanteissa sekä työntekijöiden väliseen tehostettuun vuorovaikutukseen tilanteen sitä vaatiessa. Koulutuksessa käydään läpi tunnetilojen vaikutus kykyyn viestiä ja ymmärtää viestintää, lisäksi kosketuksen ja kivuttomuuden merkitystä vuorovaikutukseen avataan runsaasti. Turvallinen fyysinen hallinta kiinnipitoineen on vuorovaikutusta samoin kuin puhekin.

5 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Kehittämistyöni menetelmiksi valitsin yhteisöpedagogiopiskeijoille ennen ja jälkeen AVEKKI 1-mallikoulutuksen tehtävän kyselylomakkeen sekä lastensuojelulaitoksien esimiehille suunnatun puhelinhaastattelun.

5.1 Mallikoulutus kehittämistyön toimintaympäristönä

Koska kehittämistyöni tärkein tutkimuskysymys oli se, miten opiskelijoille suunnattua koulutusta voisi kehittää, kuului työhöni luonnollisesti mallikoulutuksen pitäminen. 12 tunnin mittainen AVEKKI 1 on asiasisällöltään yleispätevin ja siksi mielestäni parhaiten lastensuojelualan perehdytyskoulutukseksi sopiva, joten valitsin sen koulutustyyppiksi, enkä esimerkiksi yhden päivän lyhyempää koulutustyyppiä.

Koulutus oli tarkoitettu 1. ja 2. vuoden nuorisotyöhön suuntautuneille yhteisöpedagogiopiskeijoille. Vapaaehtoiset osallistujat valittiin ilmoittautumisjärjestyksessä. Koska koulutus pidettiin varsinaisen opiskeluajan ulkopuolella viikonloppuna eikä siitä saanut opintopisteitä, on syytä olettaa ilmoittuneiden opiskelijoiden olleen keskivertoa motivoituneempia. Toisaalta kurssin esitteessä osallistujille luvattiin koulutuksesta virallinen AVEKKI-keskuksen allekirjoittama todistus. Ilmoituksessa mainittiin myös AVEKKI-toimintatapamallin olevan käytössä esimerkiksi useimmissa Turun kaupungin lastenkodeissa. Maksimimäärä osallistujia kurssilla on noin 20 henkilöä, parhaimmillaan ilmoittautuneita oli 24. Lopulta koulutukseen osallistui 16 opiskelijaa.

Koulutus pidettiin opiskelijoille tutuissa Humakin tiloissa Turun Logomossa lauantaina ja sunnuntaina klo 9-16. Koulutuksen sisältö eteni normaalin AVEKKI 1 -koulutuksen opetusrungon mukaisesti, eli opetusjärjestystä ei oltu muokattu kohderyhmän vuoksi. Teorian asiasisältöihin ja fyysisiin harjoitteisiin lisäsin lastenkotimaailmaan liittyviä arkikokemuksia sekä perehdytyksellisiä kertomuksia ja esimerkkejä tilanteen sitä vaatiessa ja opiskelijoiden esittäessä tarkentavia kysymyksiä.

Opiskelijoille kerrottiin jo koulutuksen esitteessä kyseessä olevan osa opinnäytetyötä. Ensimmäisen koulutuspäivän alkaessa kerroin heille työn tarkoituksesta ja tutkimusmenetelmistä.

Koulutuksen aikana kiinnitin runsaasti huomiota ryhmän viireystilaan sekä kiinnostumisen ja osallistumisen määrään eri asiakokonaisuuksien välillä. Tuon tarkkailun tehtävänä oli helpottaa kyselylomakkeiden vastausten tulkitsemista ja parantaa vuorovai-
kutusta ja osallistumista. Koulutettavan ryhmän aktivoiminen ja heidän viireystilansa havainnointi ovat jokaisen kouluttajan perustyökaluja, joilla varmistetaan mahdollisimman tehokas oppiminen (Aho ym. 2015, 102-104).

5.2 Kysely

Kyselytutkimus oli kaksiosainen. Ennen koulutusta jaoin osallistujille lomakkeen, jossa oli 18 numeroitua väittämää, joihin piti vastata asteikolla 1-5 sen mukaan, kuinka vahvasti oli väitteen kanssa samaa mieltä. Väittämissä selvitettiin opiskelijoiden ennakkokäsityksiä lastensuojelualasta, heidän kykyään tunnistaa ja hallita aggressiota sekä heidän näkemyksiään aggressionhallintamenetelmistä. Samat numeroidut väittämät olivat myös koulutuksen jälkeen täytettävässä lomakkeessa. Numeroidut väittämät oli ryhmitelty neljäksi ryhmäksi aihepiiriensä mukaisesti. Kysymyslomake on tämän työn liitteenä.

Númeroasteikkokysymyksistä (kysymykset numero 1-18), joissa oli vastausvaihtoehtoina númeroasteikko 1-5, sain lukuihin perustuvaa tietoa, jonka käsittelin excel-ohjelmalla. Olin kiinnostunut selkeistä mitattavista tilastoista, joilla voisin osoittaa muutoksen koulutuksen käyneiden vastauksissa. Vastausaktiivisuus oli erinomaista, sillä jokainen koulutukseen osallistunut (16 henkilöä) vastasi jokaiseen kyselylomakkeiden kysymykseen. Vastauksia tulkitsin pääasiassa keskiarvojen muutoksien perusteella, joskin muutamassa kysymyksissä vastauksista löytyi mainitsemisen arvoista hajontaa usean opiskelijan ollessa joko täysin samaa tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Kehittämistyön tilaajan näkökulmasta kuitenkin kokonaisryhmän ajattelussa ja oppimisessa tapahtunut muutos on mielenkiintoisempi kuin yksilöiden.

Yleistäen voidaan sanoa kvantitatiivisen, numeroihin perustuvan tiedon olevan hie-
man pinnallista, mutta luotettavaa ja helposti yleistettävissä kun taas laadullisen tie-
don puolestaan voidaan ajatella olevan vaikeammin mitattavissa, mutta syvällisempää (Ojasalo, Moisalo & Ritalahti 2009, 108). Koska halusin saada opiskelijoilta syvällisempiä vastauksia, päätin liittää koulutuksen jälkeen täytettävään kyselylomakkeeseen

kolme avointa kysymystä, joihin vastaajat saivat vapaammin kirjoittaa mielipiteitään koulutuksesta ja kokemuksestaan siitä mitä olivat oppineet.

Oppimisen ja koulutuksen kehittämisen näkökulmasta kouluttajan on kyettävä tarjoamaan sellaista tietoa, joka on opiskelijan kannalta oleellista. Pystyäkseen tähän, tarvitsee kouluttaja tietoa opiskelijoiden pohjatiedoista, ja aikaisemmista alaan liittyvistä kokemuksista (Aho 1997, 23). Kyselylomakkeiden tarkoitus oli tarjota juuri tuota tietoa.

5.3 Esimiesten puhelinhaastattelut

Esimiesten puhelinhaastattelut olivat puolistrukturoituja haastatteluita, joiden kesto vaihteli 5-14 minuutin välillä. Haastateltavia oli kuusi ja jokaiselle esitettäviä kysymyksiä viisi. Jokainen esimies vastasi kaikkiin kysymyksiin. Kysymykset esitin jokaiselle samassa järjestyksessä. Haastattelun ohessa tein koko ajan muistiinpanoja. Tuttujen haastateltavien kanssa keskustelu polveili enemmän. Mikäli haastateltava ei vastannut kysymykseen suoraan, esitin hänelle kysymyksen uudelleen ja tarkennettuna.

Haastateltavat esimiehet valitsin työkokemuksen, tavoitettavuuden ja aseman perusteella. Halusin, että jokainen vastaajista on ollut päättämässä organisaationsa rekrytoinneista ja tunsin sen työryhmien koulutustarpeen. Tärkeimpänä pidin kuitenkin sitä, että vastaajalla oli käytännön kokemusta lastensuojelun arkityöstä ja aggressiotilanteista.

Ensimmäisissä kahdessa kysymyksessä selvitin esimiesten omaa koulutushistoriaa ja sitä, pitävätkö he aggressiokoulutuksia yleisesti tärkeinä. Kolmannessa kysymyksessä olin kiinnostunut siitä, mitä koulutuksissa oppimiaan taitoja esimiehet arvostivat erityisesti ja erosivatko nuo esimiesten omassa työssään tärkeinä pitämät asiat niistä, joita he toivoivat opiskelijoille opetettavan. Neljännessä kysymyksessä selvitin haastateltavien näkemystä uusien opiskelijoiden kouluttamisen tärkeydestä, mutta myös organisaation tarjoaman koulutuksen merkitystä. Viidennessä kysymyksessä esimiehet saivat kertoa toiveitaan opiskelijoille suunnatun koulutuksen painopisteiksi.

6 TULOKSET

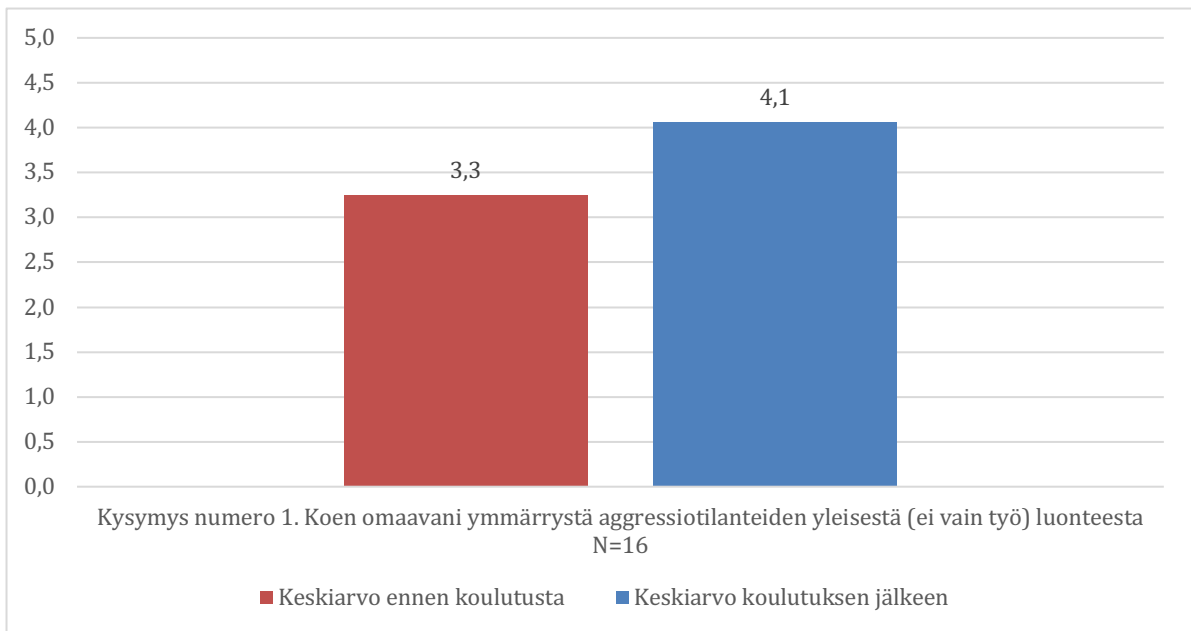
Tässä luvussa esittelen kyselylomakkeen ja esimiesten puhelinhaastatteluiden tulokset. Käyn erikseen läpi kysymyslomakkeen numeroväittämät ja niissä koulutuksen myötä tapahtuneet muutokset sekä kyselylomakkeen avoimet kysymykset. Kyselylomakkeen jälkeen esittelen esimiesten haastatteluiden tulokset ja lopuksi yhteenvedossa kerron kouluttamisen kehittämisen kannalta esiin nousseet tulokset.

6.1 Kyselylomakkeen väittämät

Ennakkokäsitykset aggressiotilanteiden luonteesta

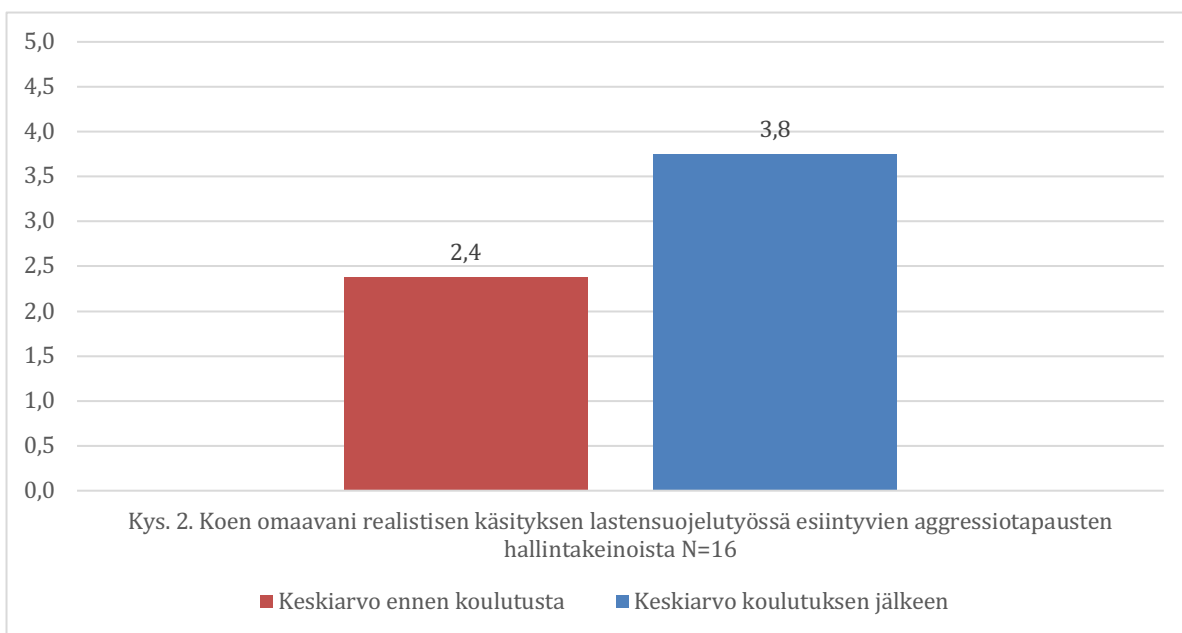
Ensimmäisessä viiden kysymyksen sarjassa halusin selvittää opiskelijoiden ennakkokäsityksiä lastensuojelutyössä mahdollisesti kohtaamistaan aggressiotilanteista ja niiden hallintakeinoista. Koulutuksen yleisen hyödyllisyyden ja tarpeellisuuden kannalta minua kiinnosti myös se, ovatko opiskelijat ennalta huolissaan noista asioista ja kokevatko olevansa valmiita kohtamaan aggressiotilanteita. Kysymyslomakkeessa oli väittämät 1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä. Vastauksissa on huomioitu keskiarvon muutos.

Opiskelijaryhmän kokemus siitä ymmärtävätkö mielestään aggressiotilanteiden yleisen luonteen



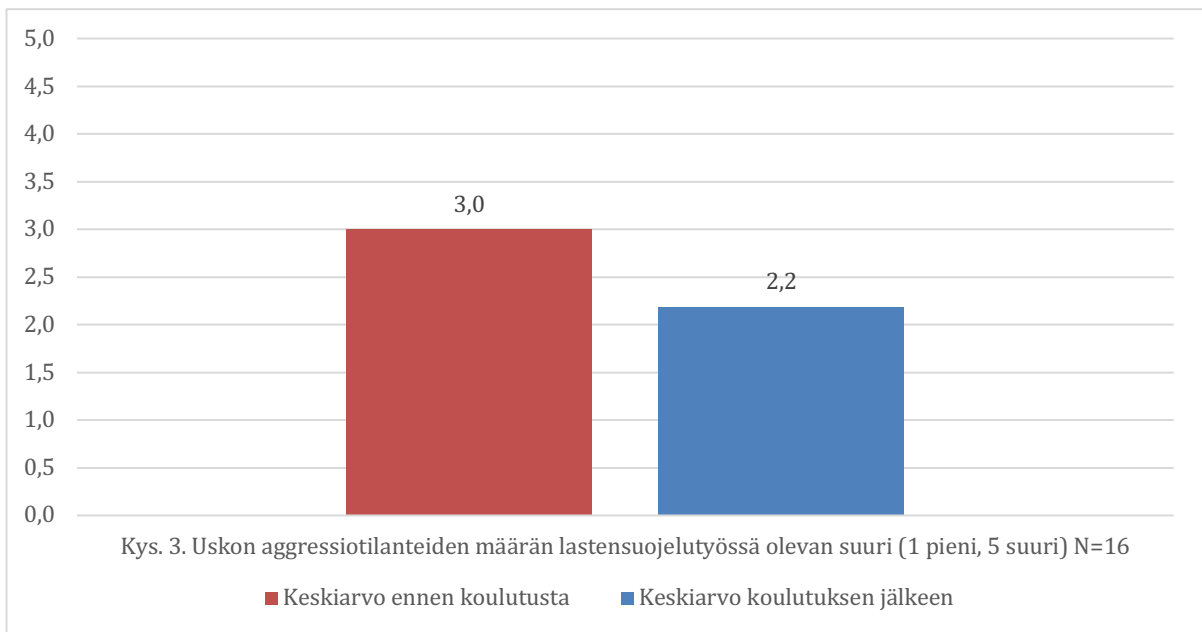
Taustatekijöiden ymmärtämiseksi halusin selvittää opiskelijoiden näkemyksen siitä, kuinka hyvin he mielestään ymmärtävät aggressiotilanteiden yleisen luonteen. Kysymys oli laajennettu koskemaan myös arkielämää työn ulkopuolelle. En ollut yllättynyt siitä, että yhteisöistä ja ihmisten käyttäytymisistä kiinnostuneilla yhteisöpedagogiopiskelijoilla oli varsin hyvät ennakkotiedot tässä asiassa. Vastausten keskiarvo nousi 3,3:sta 4,1:een, joten sen mukaan vankoista pohjatiedoista huolimatta kokemus omasta ymmärryksestä oli lisääntynyt koulutuksen ansiosta merkittävästi. AVEKKI-toimintatapamallin mukaan aggressiotilanteiden luonteen ymmärtäminen helpottaa niihin varautumista ja niiden hallintaa (Aho ym. 2015).

Opiskelijoiden käsitykset lastensuojelutyössä esiintyvien aggressiotilanteiden hallintakeinoista



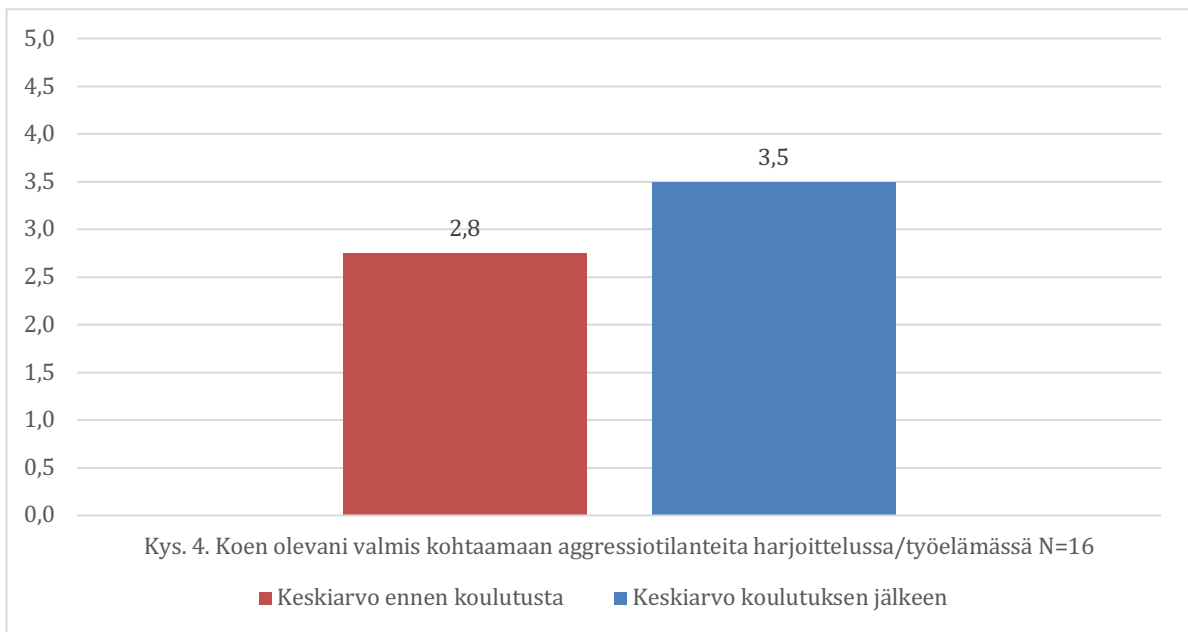
Kysymys siitä, oliko opiskelijoilla realistiset käsitykset lastensuojelualalla käytettävistä aggressionhallintamenetelmistä oli erittäin tärkeä sen mittaamiseksi, kuinka hyvät pohjatiedot opiskelijoilla oli. Lähtötaso oli odotetusti verrattain matala, joten tuloksissa näkyi suuri nousu tiedon lisääntymisessä vastausten keskiarvo noustessa 2,4:stä peräti 3,8:aan. Ennen koulutusta peräti yhdeksän vastaajaa oli eri mieltä (vastausvaihtoehdot 1, eli täysin eri mieltä ja 2, eli osittain eri mieltä) väittämän kanssa ja vain yksi oli väittämän kanssa samaa mieltä eli vastasi joko vaihtoehdon 4 tai 5. Koulutuksen jälkeen yksikään vastaajista ei ollut eri mieltä, vaan vastaajista peräti kahdeksan oli väittämän kanssa samaa mieltä. Loput kahdeksan vastaajaa valitsivat vastausvaihtoehdon 3. Yksi itse asettamistani opiskelijoille suunnatun aggressionhallintakoulutuksen tärkeimmistä tavoitteista oli perehdytyksellisen tiedon lisääminen aggressiontilanteita koskien, joten koulutuksessa oli onnistuttu.

Opiskelijoiden käsitys aggressiotilanteiden määrästä lastensuojelussa



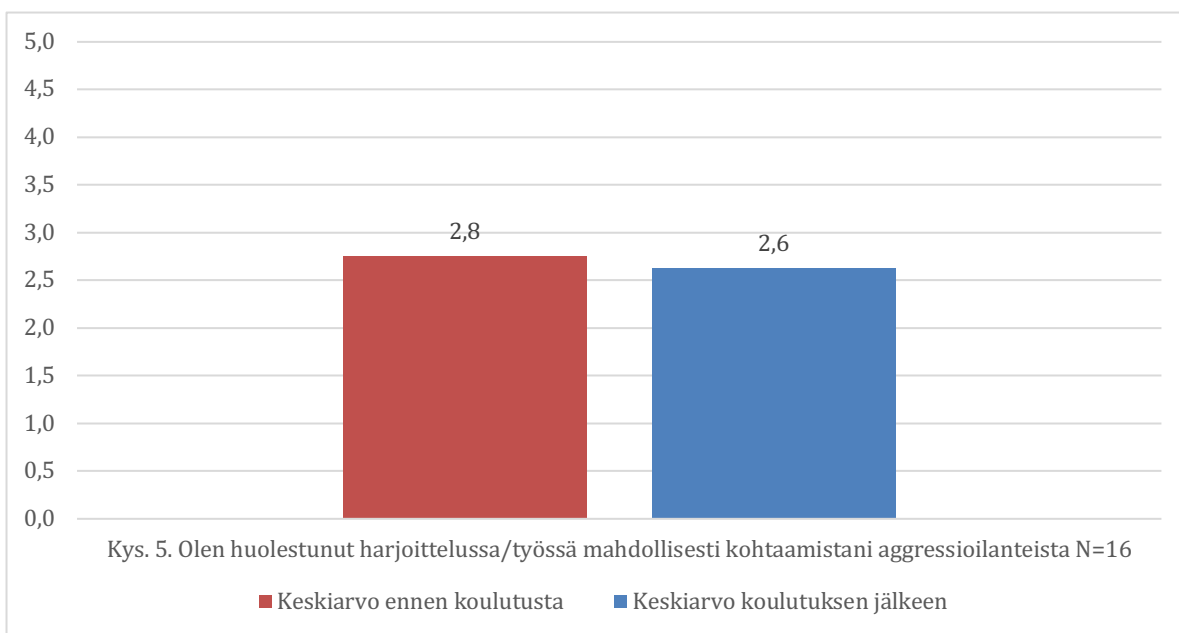
Tärkeisiin ennakkotietojen lähtötasoa mittaaviin kysymyksiin kuului se, uskovatko opiskelijat lastensuojelualalla olevan runsaasti aggressiotilanteita. Aggressiotilanteita alalla toki esiintyy enemmän kuin monella muulla alalla, mutta koulutuksen yhtenä tarkoituksena on poistaa ennakkoluuloja ja luoda opiskelijoille varmuutta työharjoitteluihin ja työelämään siirtyessä. Positiivinen, mutta realistinen käsitys aggressiotilanteiden määrästä lisää tuota itsevarmuutta. Tuloksesta näkyy, että koulutuksen jälkeen ja tiedon lisääntyttyä opiskelijat kokivat aggressiotilanteiden määrän pienemmäksi kuin ennen koulutusta.

Opiskelijoiden valmius kohdata aggressiotilanteita harjoittelussa/työelämässä



Opiskelijoiden näkemys siitä, tuntevatko he itsensä valmiiksi aggressiotilanteiden kohtaamiseen on tärkeä tekijä työhön ja harjoitteluihin liittyvässä itsevarmuuden ja motivaation lisäämisessä. Koulutuksen tarkoitus on valmistaa opiskelijoita kohtamaan aggressiota lastensuojelualalla ja vastauksen osoittama keskiarvomuuutos 2,8:sta 3,5:een näyttää niin tapahtuneen.

Opiskelijoiden huolestuminen harjoittelussa/työssä mahdollisesti kohtaamistaan aggressiutilanteista

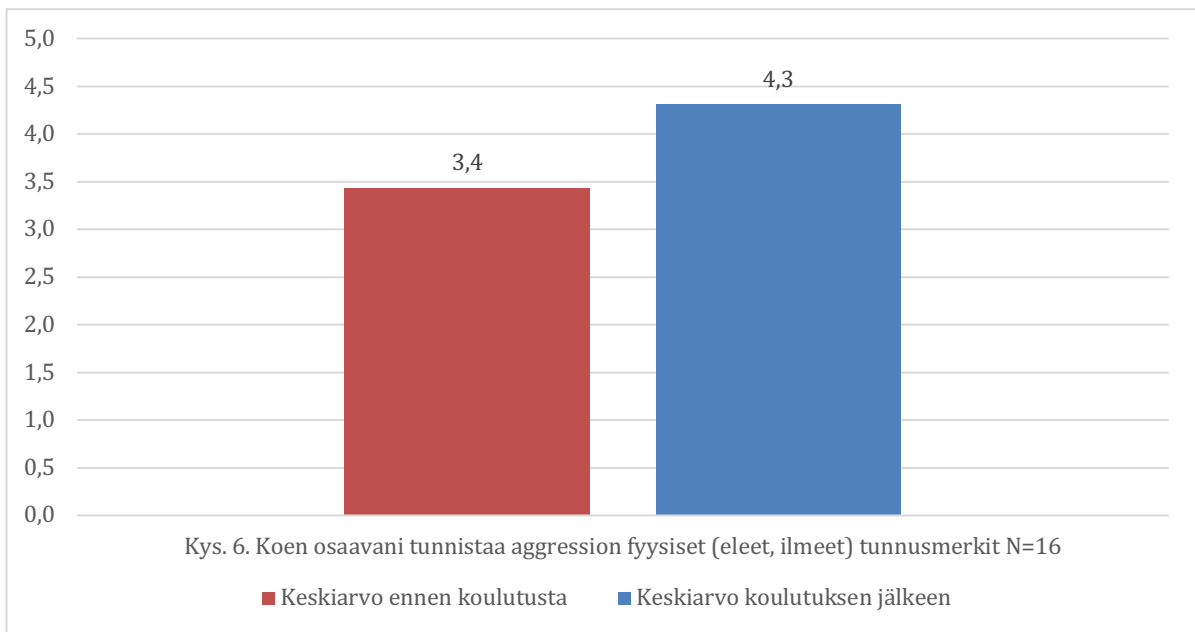


Alakohtaisia ennakoasenteita mittaavana lähtötasokysymyksenä tämä osoitti sen, että tietoisesti ja tarkoituksella nuorisoalalle suuntautuneet yhteisöpedagogiopiskelijat eivät ole erityisen huolestuneita tulevaisuudessa ehkä kohtaamistaan aggressiutilanteista. Mikäli opiskelijat olisivat koulutussuuntaustaan valitessa olleet kovin huolissaan tulevan alansa mahdollisista aggressiutilanteista, he tuskin olisivat kyseistä alaa valinneet. Lähtötilanteen ollessa varsin positiivinen, oli koulutuksella tuohon asiaan vain hyvin vähäinen vaikutus vastausten keskiarvon muuttuessa 2,8:sta 2,6:een, eli vain 0,2 keskiarvoyksikköä.

Aggression tunnistamisen muodot

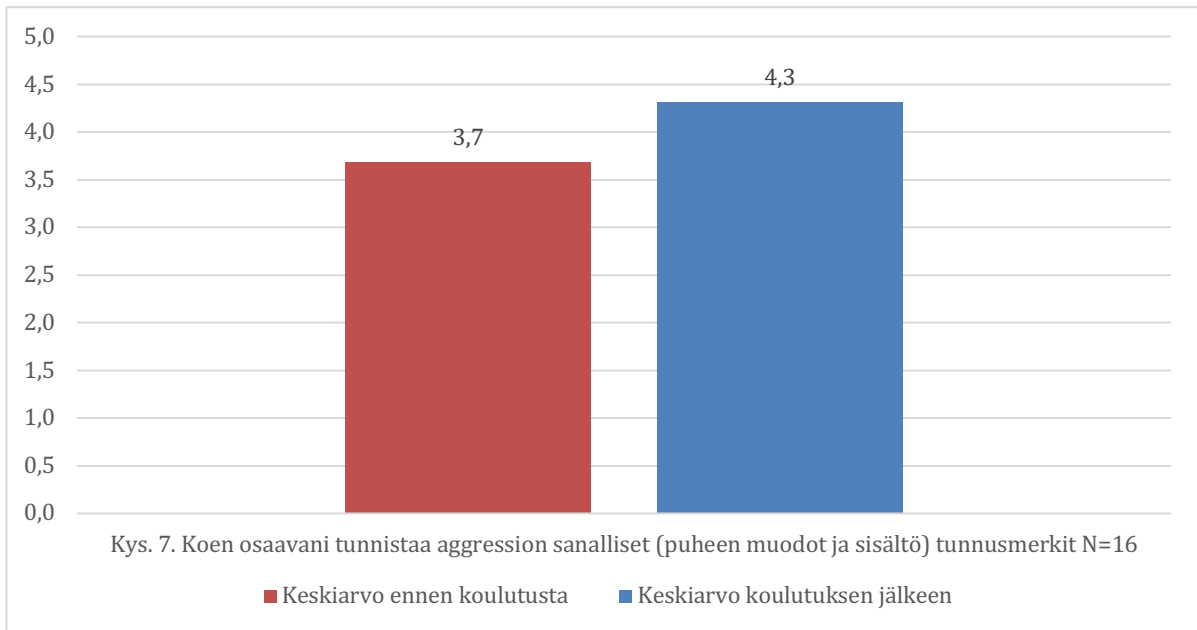
Toisessa viiden kysymyksen sarjassa halusin selvittää opiskelijoiden näkemystä siitä, uskovatko he osaavansa tunnistaa erilaisia aggression muotoja. Itseen tai muihin kohdistuvan aggression tunnistaminen on yksi merkittävimmistä uhkatilanteiden ennakkoimiseen vaikuttavista tekijöistä, joten muutos näissä ennen ja jälkeen -vastauksissa oli erittäin kiinnostava. Aggression tunnistaminen oli myös opiskelijoiden mielestä erittäin tärkeä osio, sillä avoimissa kysymyksissä puolet (8/16) mainitsi erikseen aggression tunnusmerkit hyödylliseksi tai tärkeäksi kokonaisuudeksi.

Opiskelijoiden kyky tunnistaa aggression fyysiset tunnusmerkit



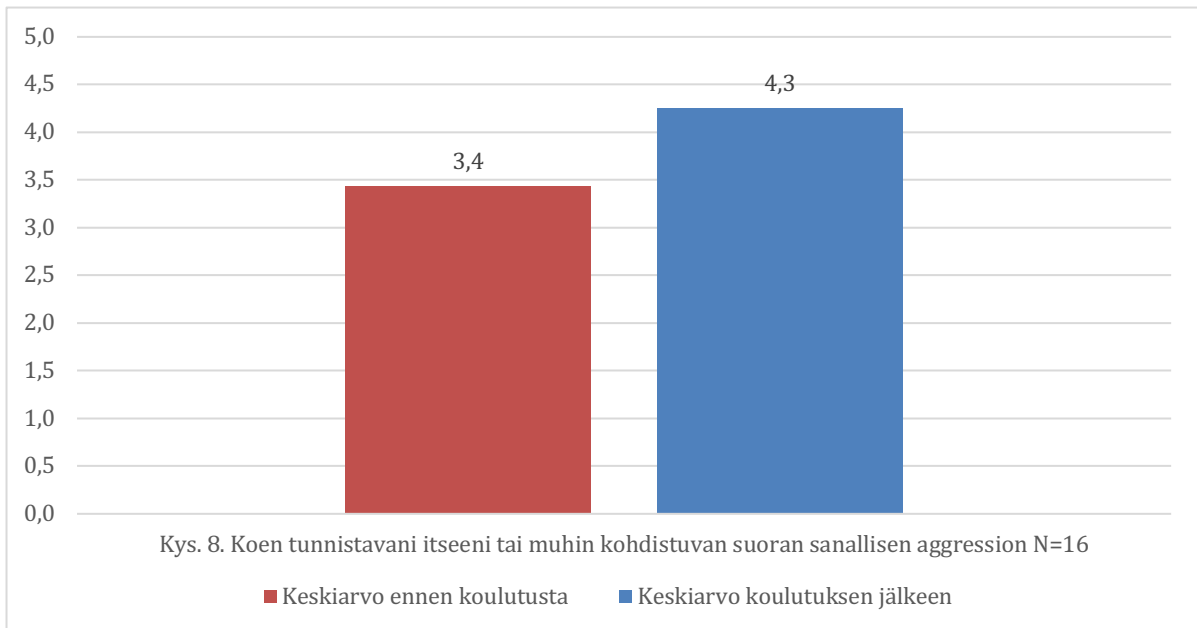
Kysymyksessä selvitettiin opiskelijoiden kykyä tunnistaa aggression fyysisiä tunnusmerkkejä. Vastausten perusteella yhteisöpedagogiopiskelijat saivat lisää varmuutta aggression fyysisten tunnusmerkkien tunnistamiseen keskiarvon noustessa 3,4:stä 4,3:een. Kouluttajana kiinnitin huomiota siihen, että tämän kysymyksen mittaama fyysisten tunnusmerkkien ymmärryksen lähtötaso oli alhaisempi kuin seuraavassa kysymyksessä, jossa mitattiin puheen muotoa ja sisältöä. Nuorisotyössä asiakkailla ei aina välttämättä ole yhteistä kieltä tai osaamista itsensä ilmaisuun sanallisesti, siksi fyysisten tunnusmerkkien ymmärtäminen on erittäin tärkeää (Sundell 2014, 56-61).

Opiskelijoiden kyky tunnistaa aggression sanalliset tunnusmerkit



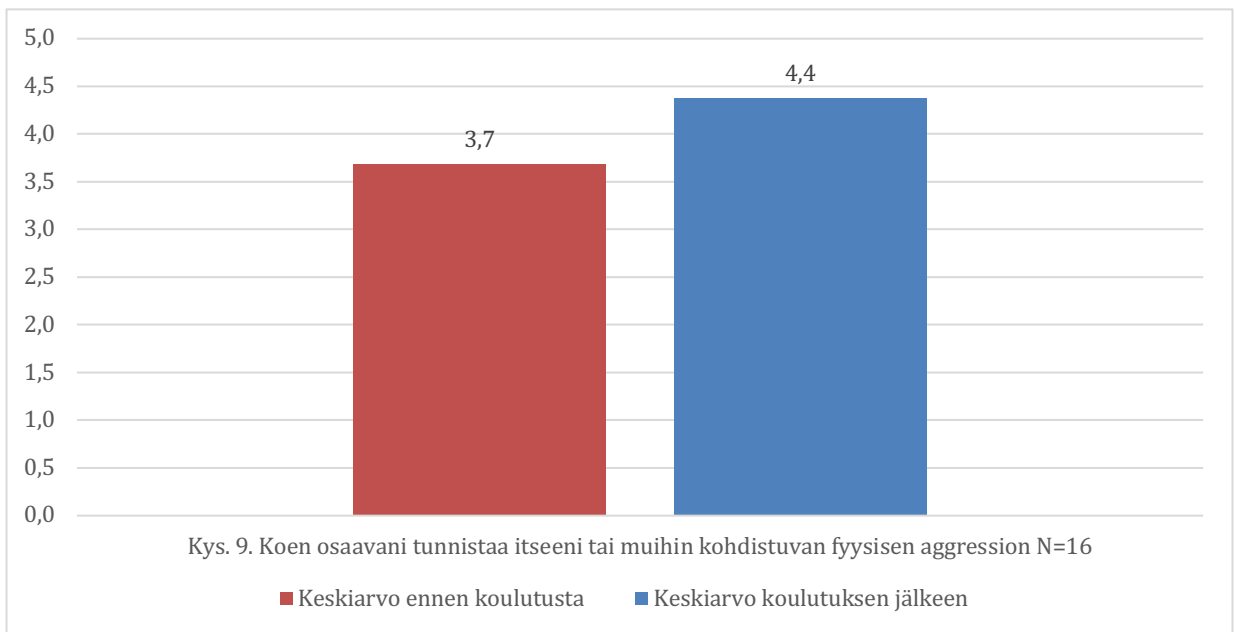
Kysymyksellä halusin mitata opiskelijajoukon uskoa omaan kykyynsä tunnistaa aggression sanallisia tunnusmerkkejä. Aggression sanallisten tunnusmerkkien tunnistamisen suhteen opiskelijoiden lähtötaso oli varsin korkea. Siitä huolimatta koulutuksessa muutosta tapahtui jonkin verran parempaan päin vastausten keskiarvon noustessa 3,7:stä 4,3:een.

Opiskelijoiden kyky tunnistaa itseensä tai muihin kohdistuvaa suoraa sanallista aggressiota



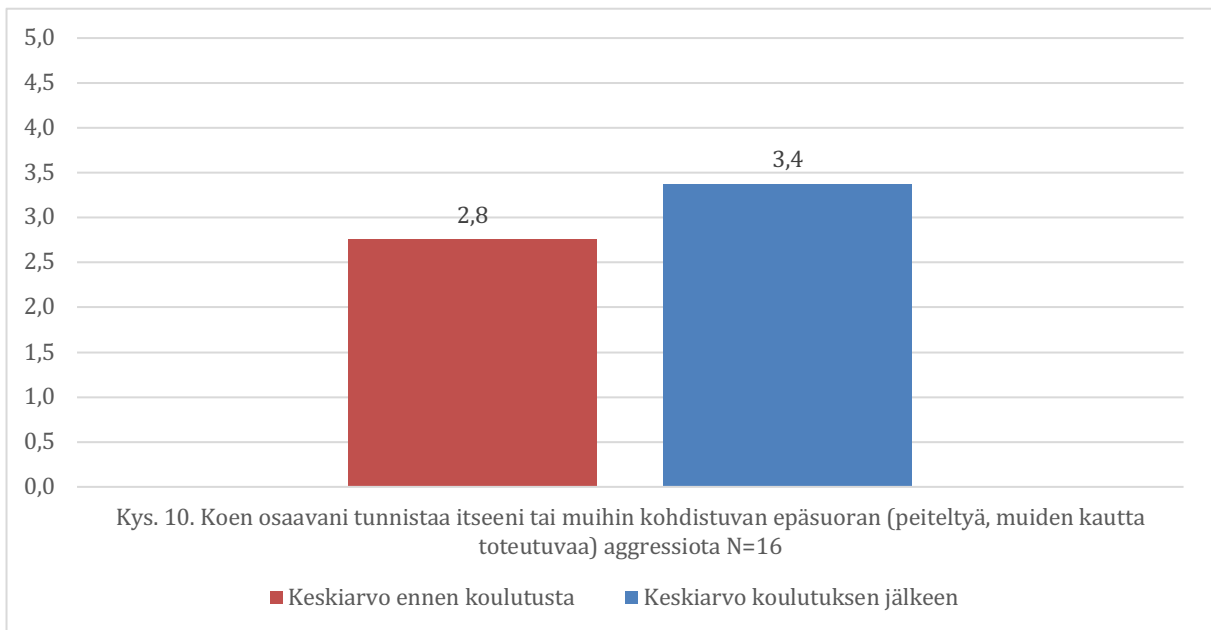
Kysymyksellä mitattiin opiskelijoiden kykyä tunnistaa itseensä tai muihin kohdistuvaa suoraa sanallista aggressiota. Kuten kysymys numero 6:ssa, tässä kysymyksessä opiskelijoiden alhaisempi lähtötaso verrattuna kysymykseen numero 7:ään yllätti, sillä suoran sanallisen aggression tunnistamisen voisi kuvitella olevan helpompaa kuin puheen muotojen tunnistamisen. Suoran sanallisen aggression tunnistamisessa opiskelijat kokivat ymmärryksensä nousseen merkittävästi, sillä keskiarvo muuttui 3,4:stä 4,3:een.

Opiskelijoiden kyky tunnistaa itseensä tai muihin kohdistuvaa fyysistä aggressiota



Kysymyksellä halusin saada tietoa opiskelijoiden kyvystä tunnistaa itseensä tai muihin kohdistuvaa suoraa fyysistä aggressiota. Huomiotani kiinnitti vastausten korkea lähtötaso sillä yksikään vastaajista ei ollut eri mieltä väittämän (osaan tunnistaa fyysisen aggression) kanssa. Ymmärrettävästi fyysisen aggression tunnistaminen on varsin helppoa. Koulutuksessa kerrottujen yksityiskohtien, tarkennusten ja käytännön esimerkkien vaikutuksesta ymmärrys fyysisen aggression tunnusmerkeistä kuitenkin lisääntyi 3,7:stä 4,4:ään, eli 0,7 keskiarvoyksikköä.

Opiskelijoiden kyky tunnistaa itseensä tai muihin kohdistuvaa epäsuoraa aggressiota

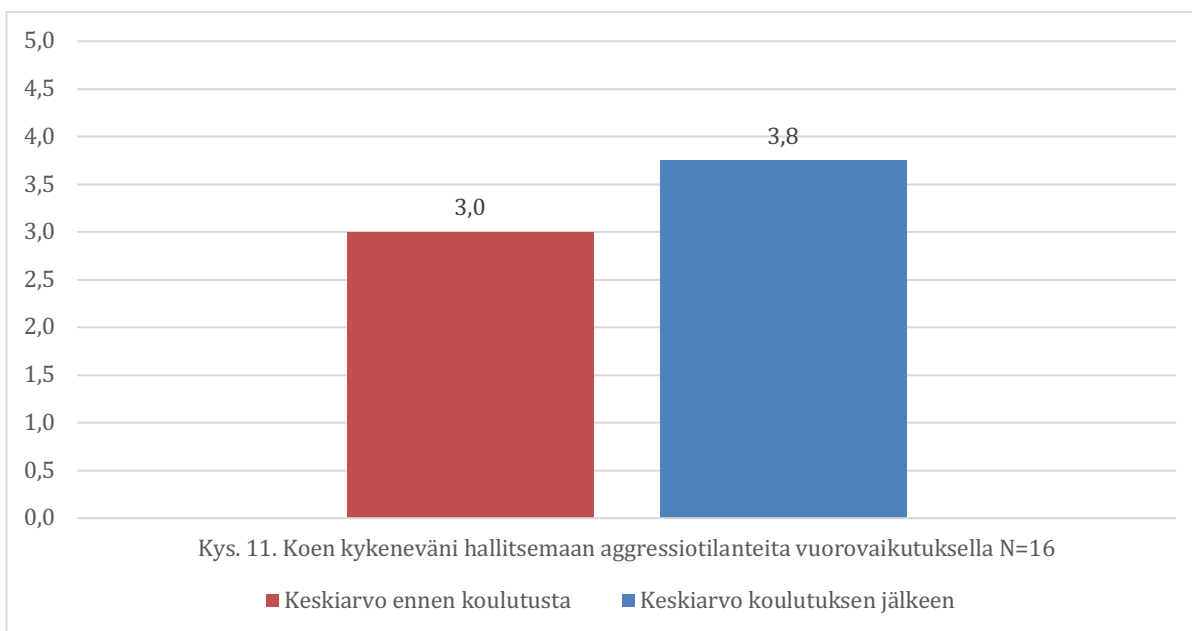


Opiskelijoilta kysyttiin osaavatko he tunnistaa itseensä tai muihin kohdistuvan epäsuoran aggression. Tämän kysymyksen vastauksissa oli tunnistamiskysymysten alhaisin lähtötaso, vain 2,8. Epäsuoran aggression määrittely oli ilmeisesti opiskelijoille vieras, mutta koulutuksen jälkeen keskiarvo nousi kuitenkin 3,4:ään. Lastensuojelun arki työssä epäsuoran aggression tunnistaminen on haastavaa kokeneillekin työntekijöille ja sen havaitseminen vaatii henkilökunnalta läsnäoloa, hyviä vuorovaikutustaitoja sekä ennen kaikkea motivaatiota pysyä tarkkana ja aktiivisen ammattimaisena (Aho ym. 2015, 44-52).

Käsitykset aggressiotilanteiden hallinnasta

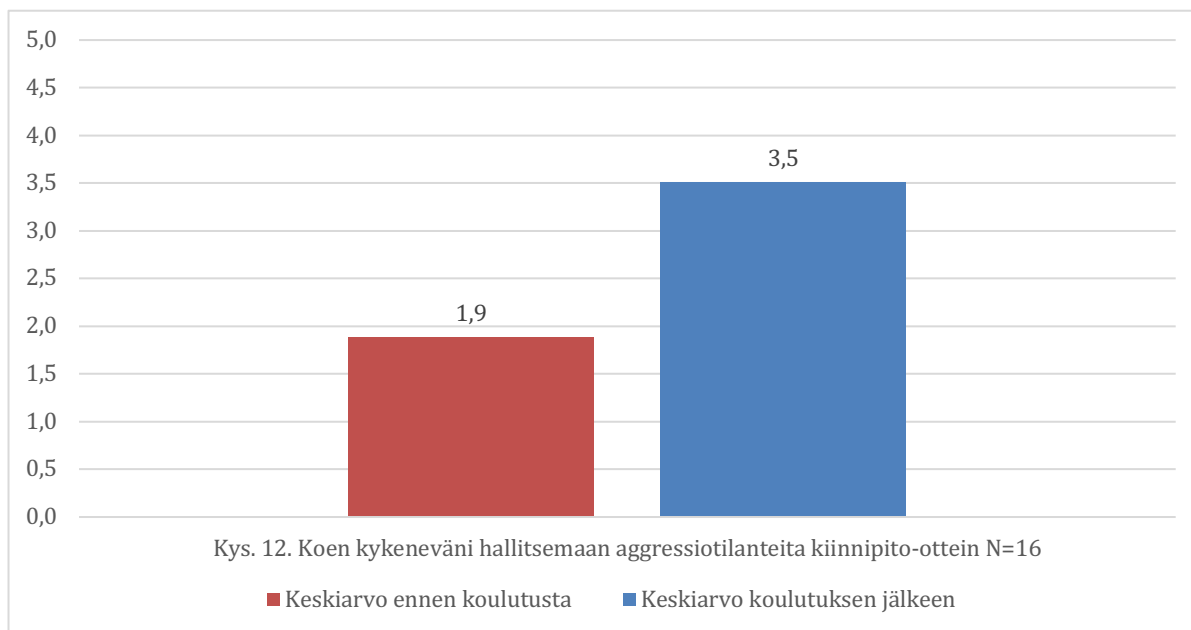
Seuraavassa viiden kysymyksen kokonaisuudessa mittasin opiskelijoiden käsitystä omasta kyvystään hallita aggressiotilanteita. Tilanteen hallinnalla tarkoitettiin tässä yhteydessä paitsi varsinaisia aggressionhallintakeinoja, mutta myös omien stressireaktioiden ymmärrystä ja niiden hallitsemista. AVEKKI-toimintatapamalliin kuuluu käsitys siitä, että sekä asiakkaan että työntekijän omat stressireaktiot vaikuttavat aggressiotilanteiden hallintakykyyn, sillä ne heikentävät vuorovaikutustaitoja ja motorisia kykyjä.

Opiskelijoiden kyky hallita aggressiotilanteita vuorovaikutuksella



Opiskelijoilta kysyttiin uskovatko he kykenevänsä hallitsemaan aggressiotilanteita vuorovaikutuksella. Ennen koulutusta annettujen vastausten keskiarvo oli yllättävän korkea (3,0), eikä vastauksissa kukaan ollut väittämän kanssa eri mieltä. Yllättävän korkea luku oli siksi, että koulutettavana olivat opiskelijat, joilla ei ollut kokemusta lastensuojelualan aggressiotilanteista. Kouluttajan kannalta tilanne oli positiivinen, sillä juuri vuorovaikutusta ja sen eri muotoja pidetään ennakkoinnin ohella tärkeimpinä aggression hallinnan keinoina (Aho ym. 2015). Opiskelijoiden kohtuullisen voimakas usko omiin kykyihinsä hallita aggressiotilanteita vuorovaikutuksella lisääntyi koulutuksen antaman tiedon myötä 0,8 keskiarvoyksikköä ollen koulutuksen jälkeen 3,8.

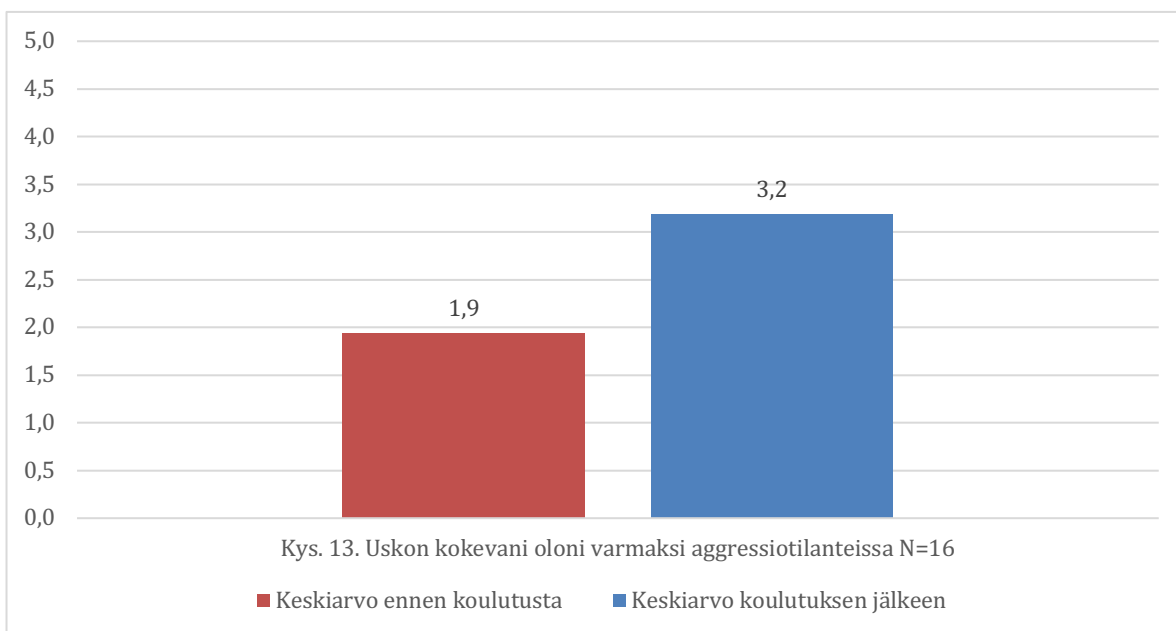
Opiskelijoiden kyky hallita aggressiotilanteita kiinnipito-ottein



Opiskelijoilta kysyttiin heidän käsitystään omasta kyvystään hallita aggressiotilanteita kiinnipito-ottein. Oletin tässä kysymyksessä ennen-kysymysten vastausten keskiarvon olevan vieläkin alhaisempi, sillä opiskelijat eivät koulutukseen tullessaan tunteneet lainkaan kiinnipito-otteita. Seitsemän vastaajaa oli ennen koulutusta täysin eri mieltä (vastausvaihtoehto 1) kysymyksen väittämän kanssa. Vähäisten tai olemattomien pohjatietojen vuoksi tässä kysymyksessä vastausten keskiarvo nousi odotetusti eniten tulosten noustessa 1,9:stä 3,5:een lopullisen keskiarvomutoksen ollen 1,6. Koulutuksen jälkeen kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

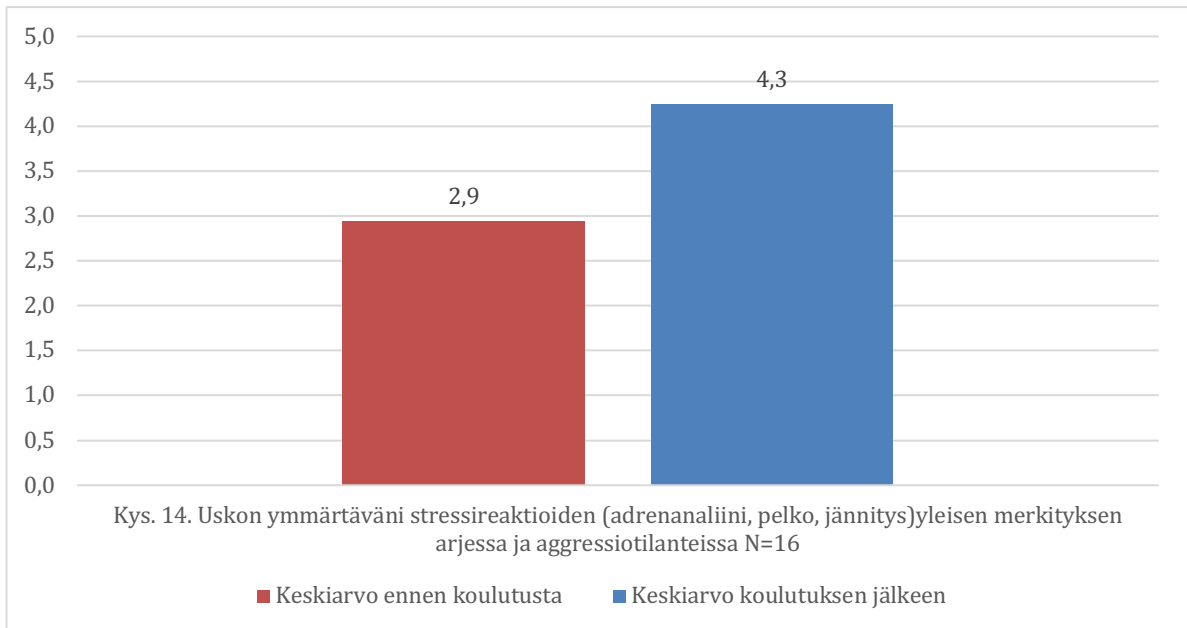
Ammatillisen itsevarmuuden kannalta on tärkeää, että työntekijä omaa edes jonkinlaisen luottamuksen omiin kykyihinsä osallistua kiinnipitoihin. Ilman sitä hän voi alkaa vältellä aggressiotilanteita ja nuorten rajoittamista epäammatillisesti. (Aho ym. 2015 48-50.)

Opiskelijoiden kokema varmuus aggressiotilanteissa



Kysymyksellä selvitin opiskelijoiden ennakkokäsitystä siitä, tuntisivatko he itsensä varmaksi aggressiotilanteissa. Odotetusti tässäkin kysymyksessä vastausten keskiarvo nousi suuresti, eli 1,9:stä 3,2:een. Tuo 1,3 keskiarvovyksikön nousu oli erittäin merkittävä tulos, sillä yksi koko koulutuksen tärkeimmistä tavoitteista on antaa koulutettaville työkaluja ja sitä kautta lisää itsevarmuutta aggressiotilanteiden kohtaamiseen ja hallintaan. Ennen koulutusta peräti 11 vastaajaa oli kysymyksen väittämän kanssa eri mieltä (vastausvaihtoehdot 1 ja 2), eikä samaa mieltä ollut yksikään. Koulutuksen jälkeen samaa mieltä (vastausvaihtoehdot 4 ja 5) oli neljä vastaajaa ja eri mieltä enää kolme vastaajaa.

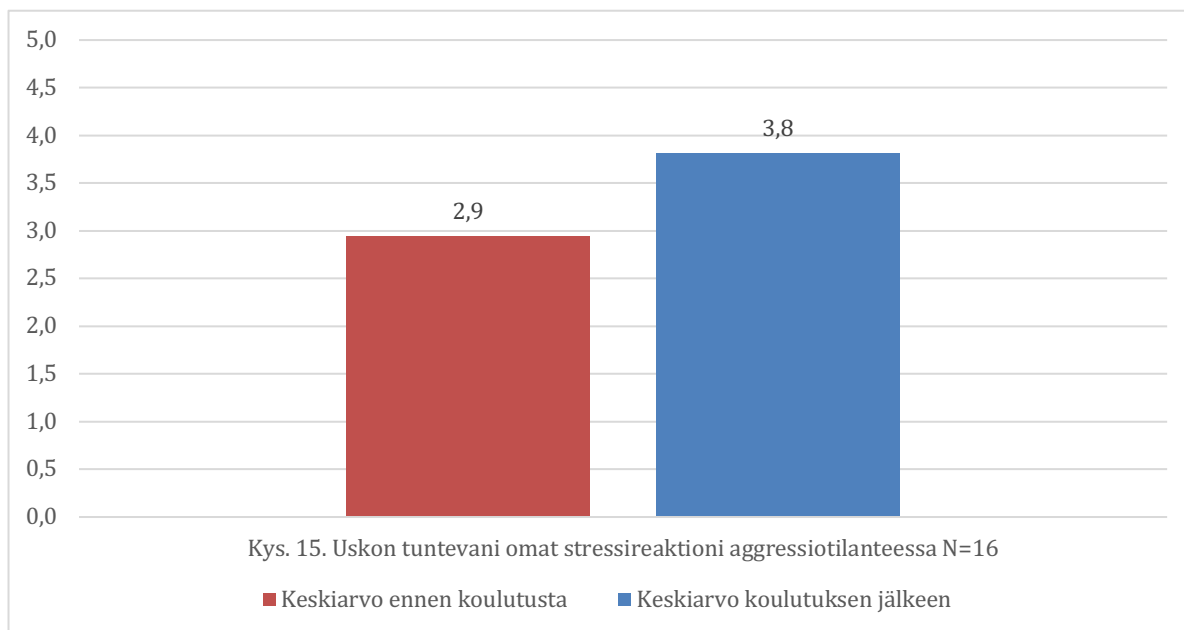
Opiskelijoiden näkemys stressireaktioiden yleisestä merkityksestä arjessa ja aggressiotilanteissa



Kysyin opiskelijoilta uskovatko he ymmärtävänsä stressireaktioiden merkityksen arjessa ja aggressiotilanteissa. Tässäkin kysymyksessä vastausten keskiarvo nousi suuresti, peräti 1,4 keskiarvoyksikköä ennen -vastausten keskiarvon oltua 2,9 ja jälkeenkysymysten vastausten keskiarvon ollessa 4,3.

Muutos on tärkeä, sillä esimerkiksi aggressiotilanteita koskevan pelon erottaminen normaalista jännityksestä tai säikähtämisestä helpottaa tilanteiden ammatillista käsittelyä. Samoin adrenaliinireaktioiden tiedostaminen ja ymmärtäminen mahdollistavat niiden hallitsemisen, jolloin esimerkiksi vuorovaikutus aggressiotilanteissa helpottuu. (Aho ym. 2015, 47-52.)

Opiskelijoiden kyky tunnistaa omat stressireaktionsa aggressiotilanteissa

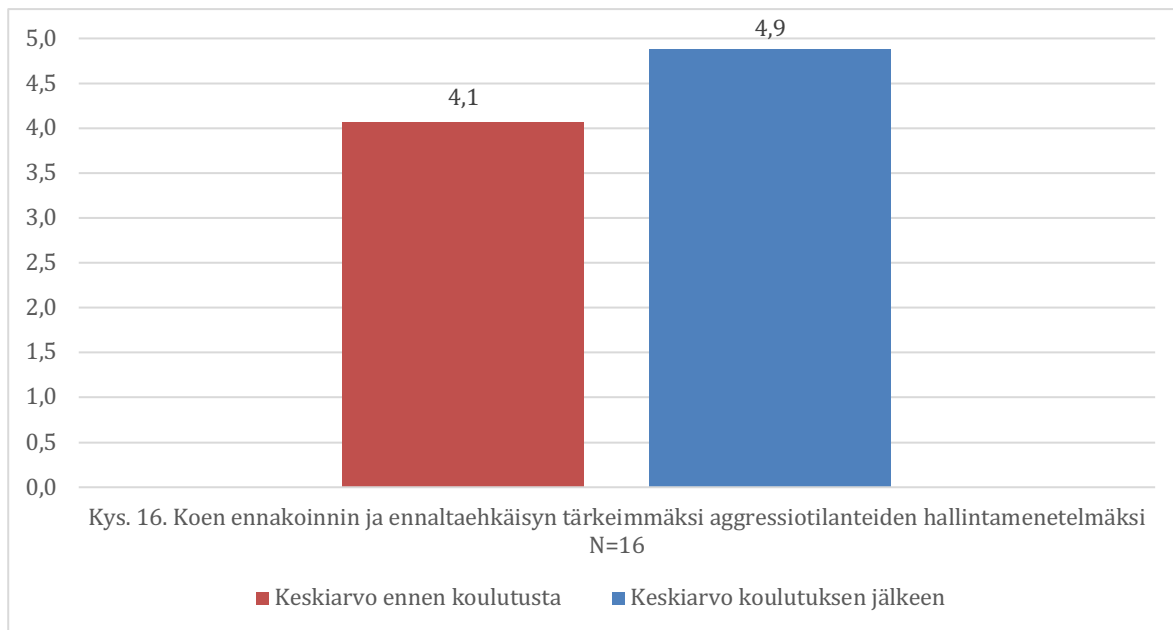


Opiskelijoilta kysyttiin uskovatko he tunnistavansa omat stressireaktionsa aggressiotilanteissa. Koulutettavien usko omien stressireaktioidensa tunnistamiseen kasvoi koulutuksen aikana 2,9:stä 3,8:aan, eli kyseessä oli selkeä parannus. Ennen koulutusta seitsemän koulutettavaa oli eri mieltä (vastausvaihtoehdot 1 ja 2) väitteen kanssa koulutuksen jälkeen yksikään ei ollut eri mieltä ja 10 oli samaa mieltä (vastausvaihtoehdot 4 ja 5) väittämän kanssa.

Käsitykset aggressionhallintamenetelmistä

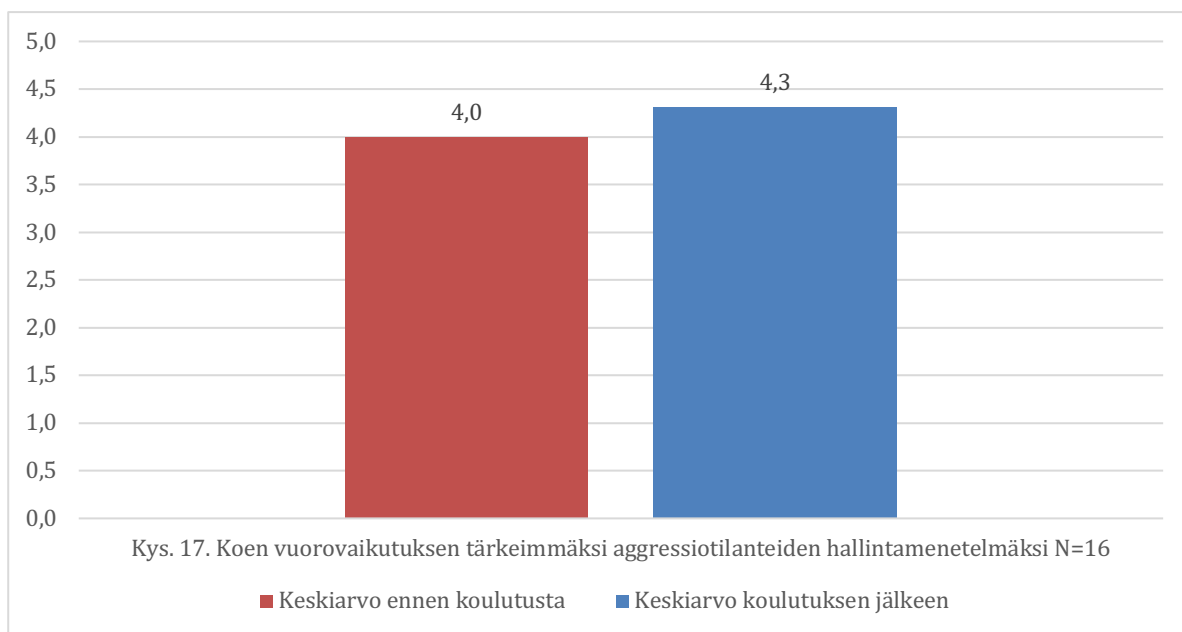
Viimeisessä kysymyskokonaisuudessa selvitin opiskelijoiden käsitystä siitä, mikä on lastensuojelussa tärkein aggressionhallintamenetelmä. Yksiselitteistä oikeaa vastausta ei tietenkään ole, sillä kysymyksissä esitetyt vaihtoehdot eivät sulje toisiaan pois ja niitä käytetään usein samanaikaisesti tai vuorotellen toimintajärjestyksen ja painoarvon riippuen aggressiotilanteen laadusta sekä työntekijän, työyhteisöjen ja asiakkaiden yksilöllisistä ominaisuuksista riippuen. Esimiehet korostivat puhelinhaastatte luissa voimakkaasti (6/6) ennakkoinnin merkitystä, samoin itse kouluttajana painotan ennakkointia ja vuorovaikutuksellista läsnäoloa merkittävimpana uhkatilanteiden vähentäjänä. Työtehtävistä ja asiakaskunnasta riippuen on fyysinen hallinta kuitenkin joskus pakollinen vaihtoehto, joten senkään merkitystä ei pidä sulkea pois.

Opiskelijoiden käsitys ennakoinnista ja ennaltaehkäisystä tärkeimpänä aggressiotilanteiden hallintamenetelmänä



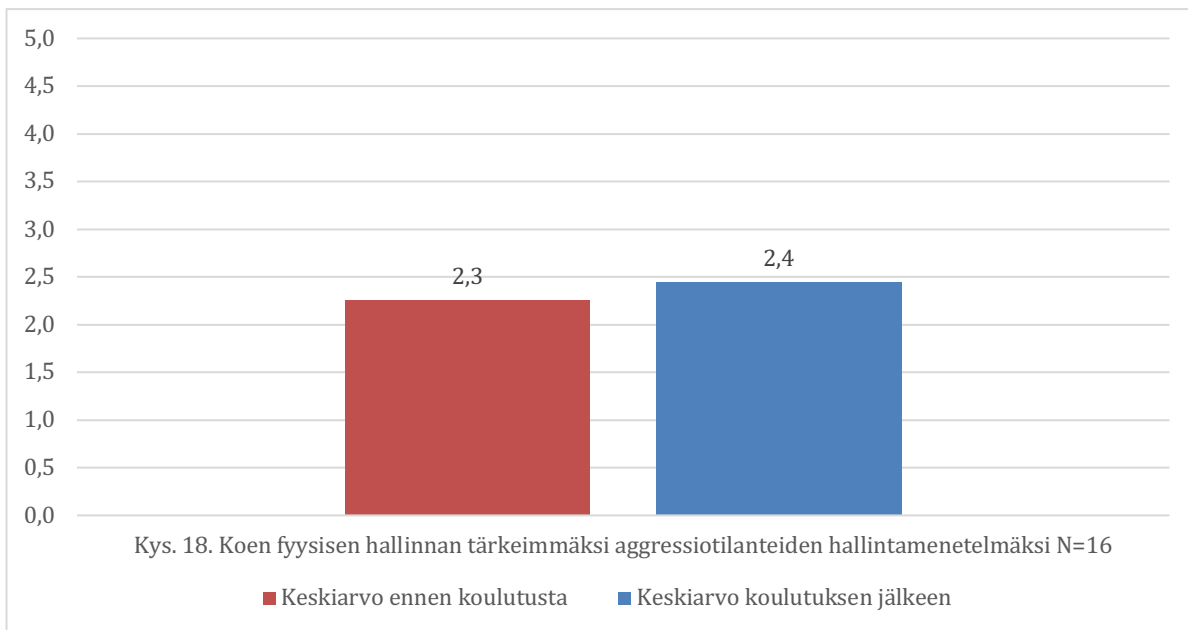
Opiskelijoilta kysyttiin uskovatko he ennakoinnin olevan tärkein aggressiotilanteiden hallintamenetelmä. Jo lähtötaso ennakoinnin ja ennaltaehkäisyn suhteen oli poikkeuksellisen korkea. Johtuen koulutuksen painotuksesta nousi se vielä koulutuksen jälkeen tehdyssä kyselyssä entisestään. Nousu oli kouluttajan näkökulmasta toivottu, sillä lastensuojelualalla yleisesti pidetään ennaltaehkäisyä ja ennakointia tärkeimpinä uhka- ja väkivaltatilanteiden hallintakeinona (Sundell 2014). Vastausten keskiarvo nousi 4,1:stä 4,9:ään, eli lähes jokainen koulutettava oli täysin samaa mieltä kysymysväittämän kanssa.

Opiskelijoiden käsitys vuorovaikutuksesta tärkeimpänä aggressiotilanteiden hallintamenetelmänä



Opiskelijoilta kysyttiin uskovatko he vuorovaikutuksen olevan tärkein aggressiotilanteiden hallintamenetelmä. Ennen koulutusta tehdyn kyselyn vastausten keskiarvo oli peräti 4,0, eli vastausten keskiarvon lähtötaso oli lähes sama kuin kysymyksessä nro 16. Vahva lähtötaso nousi vain hyvin vähän, eli 0,3 keskiarvoyksikköä, mutta korkeana säilynyt loppulukema (4,3) kertoo opiskelijoiden pitävän vuorovaikutusta tärkeänä aggressionhallintamenetelmänä.

Opiskelijoiden käsitys fyysisestä hallinnasta tärkeimpänä aggressiotilanteiden hallintamenetelmänä



Opiskelijoilta kysyttiin uskovatko he fyysisen hallinnan olevan tärkein aggressiotilanteiden hallintamenetelmä. Odotetusti ja toivotustikin fyysinen hallinta aggressionhallintakeinona pysyi opiskelijoiden silmissä vasta kolmantena verrattuna ennakkointiin ja vuorovaikutukseen. Vastauksien keskiarvoissa ei tapahtunut juuri lainkaan muutosta sen noustessa 2,3:sta vain 2,4:ään. Hyvää oli se, että sen vaikutusarvo ei kuitenkaan pudonnut lähtötasosta, sillä turvallisella ja oikein opetellulla fyysisellä hallinnalla on ehdottomasti oma merkityksensä aggressionhallintamenetelmänä. (Aho ym. 2015, 67-71.)

6.2 Kyselylomakkeen avoimet kysymykset

Mallikoulutuksen jälkeen opiskelijat saivat edellä käsiteltyjen numeroväittämien lisäksi vastattavikseen kolme avointa kysymystä, joissa selvitettiin sitä mitä oppia he kokivat saaneensa koulutuksesta. Jokainen koulutuksessa ollut vastasi kaikkiin kolmeen avoimeen kysymykseen.

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä opiskelijoita pyydettiin mainitsemaan koulutuksesta asioita, joista uskoi olevan itselleen hyötyä harjoittelussa ja nuorten parissa työskennellessä.

Odotetusti moni (9/16) mainitsi erikseen ennakoinnin tai ennaltaehkäisyn. Aggression tunnistamisen tai ”nuorten lukemisen” mainitsi kuusi vastaajaa. Kiinnipito-otteet tai muut fyysiset käytännön harjoitteet mainitsi kuusi vastaajaa. Kouluttajan kertomat esimerkit ja kokemukset arkityöstä mainittiin myös kuudesti. Lisäksi vuorovaikutus ja viireystila mainittiin useammassa vastauksessa.

”Kiinnipito-otteiden tieto, vaikken niitä käyttäisi, aggression tunnistaminen ja sen ennakointi ja ennaltaehkäisy”

”Esimerkit ja harjoitteet. Toivottavasti kiinnipitoja ei tarvitse koskaan suorittaa, mutta nyt tiedän niistä huomattavasti enemmän kuin ennen”

”Aggression eri ilmenemismuodot, mahd. kiinnipitotekniikat (riippuen mihin työllistyy), kuullut realistiset kokemukset”

Vastaajat ymmärsivät kiinnipito-otteiden perusteiden hallinnan hyödyllisyyden, vaikka tiedostivatkin että saattavat työllistyä sellaiseen työhön, jossa niille ei ole tarvetta.

Toisessa avoimessa kysymyksessä opiskelijoita pyydettiin mainitsemaan koulutuksesta asioita, joista uskoivat olevan itselleen hyötyä työelämän ulkopuolella jokapäiväisessä elämässä.

Aggression tunnusmerkit, sen syyt ja taustatekijät olivat selvästi vaikuttava osa koulutusta, sillä kymmenen opiskelijaa mainitsi nuo aiheet suoraan vastauksessaan. Ennakointi vastattiin kuudesti, erilaiset vuorovaikutustaitoihin neljästi. Kouluttajan kannalta oli kiinnostavaa, että opiskelijat kokivat aggression tunnistamisen noin tärkeäksi osaksi työpaikan ulkopuolistakin elämää. Näiden vastauksien sekä koulutuksen aikana käytyjen keskusteluiden valossa näyttää siltä, että opiskelijat yhdistivät ennakoinnin, aggression tunnistamisen ja yleiset vuorovaikutustekijät yhdeksi omaa arkeaan helpottavaksi ja kokonaisvaltaista turvallisuutta lisääväksi kokonaisuudeksi.

”Vuorovaikutus sekä taito käyttää niitä, kyky ymmärtää ihmisiä ja nuoria.”

”Kaikki ristiriitatilanteet, joihin on nyt konkreettisia keinoja esim. vaihtoehtojen antaminen”

”Ymmärrän paremmin myös omaa aggressiotani ja toivon että pystyn sitä hillitsemään jatkossa paremmin.”

”Ymmärrys aggressiivisuudesta ja sen ennakointi”

Kolmannessa tämän osion kysymyksessä opiskelijoita pyydettiin kertomaan koulutuksen tärkein anti itselleen.

Kysymys oli luonteeltaan hyvin avoin ja moni koulutettava näki sen mahdollisuutena antaa palautetta ja kiittää koulutuksesta. Koulutuskokonaisuuden ja yleiskuvan alasta mainitsi peräti 11 opiskelijaa. Ennakointi, käytännön harjoitukset ja vuorovaikutustekijät mainittiin myös useammassa vastauksessa.

”Konkreettiset toimenpiteet ja menetelmät (siis muutkin kuin kiinnipito). Osaan nyt toimia paremmin ja rakentavammin missä vain aggressiota ilmentävässä tilanteessa.”

”Varmuus, asioista tietäminen ja soveltaminen töissä myöhemmin”

”Käsitys lastensuojelutyön käytännöistä”

”Ennakoinnin tärkeys, tieto yleisesti asioista, joista minulla ei aiemmin ollut käsitystä. Tarkoittaa suunnilleen koko kurssin sisältöä.”

Vastauksista kävi ilmi kokonaiskuvan laajentuminen ja koulutuksen aihekokonaisuuksien liittyminen toisiinsa ja lastensuojelun arkityöhön.

6.3 Esimiesten puhelinhaastattelut

Ensimmäiseksi halusin selvittää ovatko haastateltavat itse käyneet jonkun aggressionhallintakoulutuksen.

Viisi kuudesta haastateltavasta oli käynyt yhden tai useampia aggressionhallinta- tai turvallisuuskoulutuksia. Yksi vastaajista, joka ei ollut käynyt aggressiokoulutusta, oli kuitenkin ollut päättämässä koulutusten valinnasta ja tutustunut niiden sisältöön sekä katsellut koulutuksia sivusta hetkittäin.

Seuraavaksi selvitin kokivatko haastateltavat aggressiokoulutukset tärkeiksi ja tarpeellisiksi.

Jokainen haastateltava piti koulutuksia tärkeinä. Yksi lisäsi, että koulutusten tulisi olla pakollisia ja yksi vastaajista oli sitä mieltä, että aggressiokoulutusten pitäisi olla osa peruskoulutusta.

Kolmanneksi halusin tietää mitä asioita haastateltava itse arvosti käymässään koulutuksessa. Haastateltavat saivat vastata vapaasti ja puhua joko koulutuksen sisällöistä omassa henkilökohtaisessa työssään tai sitten laajemmin esimiehen näkökulmasta työryhmän kannalta.

Vastaaja, joka ei ollut käynyt koulutusta, vastasi tähän kysymykseen henkilökunnalta saamansa palautteen mukaan, muut kertoivat omasta kokemuksestaan. Jokainen vastaaja mainitsi ennakoinnin tai ennaltaehkäisyn tärkeimpänä sisältönä. Kiinnipito-otteiden ja niihin liittyvän perusturvallisuuden mainitsi kaksi vastaajaa, vuorovaikutuksen myös kaksi esimiestä. Kiinnostavaa pohdintaa syntyi siinä, kun yksi vastaajista sanoi vuorovaikutukseen ja kiinnipitoihin liittyvän hoidollisuuden korostamisen tärkeäksi. Sama esimies näki tiedon lisääntymisen oleelliseksi tekijäksi työntekijän kokemassa turvallisuudentunteessa. Yksi esimiehistä piti koulutuksessa tärkeänä sitä, että haluttuja sisältöjä painottamalla saadaan vaikutettua henkilökunnan toimintatapoihin.

Seuraavaksi halusin tietää pitäisivätkö haastateltavat hyvänä sitä, että uusilla työntekijöillä/opiskelijoilla olisi töihin tullessaan valmiiksi käytyä jokin aggressionhallintakoulutus vai pitäisivätkö he parempana, että työpaikka kouluttaisi uudet työntekijät.

Neljä kuudesta vastaajasta pitäisi hyvänä sitä, että uusilla työntekijöillä olisi valmiiksi käytyä jonkinlainen turvallisuuskoulutus. Kaksi kuudesta oli sitä mieltä, että koulutuksesta ei olisi haittaa, mutta ei pitänyt sitä välttämättömänä. Neljä kuudesta esimiehestä mainitsi kuitenkin, että vaikka edeltävä koulutus olisikin käyty, niin työpaikka-kohtaiset toimintatavat aukeavat vasta työpaikan omassa koulutuksessa ja työyhteisön tapoihin tutustuessa. Jatkokeskustelussa yksi esimies halusi opiskelupaikkoihin pakolliseksi aggressionhallintakoulutusta, mutta oli huolissaan sen muuttumisesta pelkäksi byrokratian vaatimaksi muodollisuudeksi. Toinen vastaaja lisäsi, että olisi hyvä, mikäli koulutuksessa annettaisiin opiskelijoille todenmukainen kuva siitä, mitä alalla voi tulla vastaan ja tarkoitti tällä esimerkiksi kiinnipitoja.

Viimeiseksi kysyin haastateltavilta mitä asioita he haluaisivat painotettavan uusille työntekijöille tai opiskelijoille suunnatussa AVEKKI-koulutuksessa.

Viisi vastajaa kuudesta mainitsi ennaltaehkäisyn ja ennakkoinnin. Vuorovaikutuksen vastasi neljä esimiestä. Perusotteet, yleisen oteturvallisuuden ja vireystilan mainitsi kolme vastaajaa. Vireystilan kautta useammassa keskustelussa tuli esiin työntekijän omien tunteiden tunnistaminen ja niiden hallinta. Valppaana olemista ja läsnäoloa korostettiin kolmessa keskustelussa. Yksi vastaajista kaipasi myös kiinnipitoon ja hätävarjeluun liittyvien lakien opettamista.

Yleiskuvana esimiesten vastauksista näkyi yksimielisyys aggressiokoulutusten tarpeesta. Keskusteluissa kävi ilmi lastensuojelumaailman kiireellisyys ja myös resurssipula, jonka yksi vastaajista mainitsi opiskelijoiden koulutuksia puoltaessaan. Mikäli koulutusyksi ei osu kohdalleen, hänen omalla työpaikallaan voi kulua jopa pari vuotta ennen kuin uusi työntekijä pääsee aggressionhallintakoulutukseen. Opiskeluaikoina suoritettu koulutus helpottaisi työpaikkojen painetta järjestää koulutuksia ja esimiesten mielestä myös nopeuttaisi uusien työntekijöiden sopeutumista työmaailmaan.

Esimiesten vastauksista kävi ilmi hoidollisuuden vaatimus ja laaja käsitys vuorovaikutuksen moninaisuudesta. Kiinnipidon hoidollisuudella tarkoitetaan sitä, että fyysinen rajoittaminen palvelee asiakkaan kokonaisyhyvinvointia ja että kiinnipidon keinoja valittaessa otetaan huomioon asiakkaan yksilölliset ominaisuudet ja hoitosuunnitelma (Aho ym. 2015, 70-72). He ymmärsivät yhteisöllisyyden roolin uusien työntekijöiden perehdyttäjänä ja opiskelijoille suunnatun aggressiohallintakoulutuksen luonnollisena täydentäjänä, eli vaikka opiskelijat olisivat käyneet ennen harjoitteluaan esimerkiksi AVEKKI-koulutuksen, jää työyhteisön vastuulle viimeinen työpaikkakohtainen perehdyttäminen.

Esimiesten kokema koulutuksen sisällön tärkeysjärjestys oli sama kuin opiskelijoillakin. Tärkeimmäksi kokonaisuudeksi koettiin ennakkointi ja ennaltaehkäisy, sitten erilaiset vuorovaikutukseen liittyvät asiat ja kolmantena tarvittaessa fyysiseen hallinnan periaatteet ja tekniikat.

6.4 Yhteenveto tuloksista

Kyselyn avulla kerättyjen vastausten ja opiskelijoiden palautteiden mukaan opiskelijoiden mielestä koulutus oli tarpeellinen. Vastauksista ilmi tullut tiedon lisääntyminen, eli lähes kaikkien keskiarvojen nouseminen tukee näkemystä koulutuksen hyödyllisyydestä.

Opiskelijoiden joukko oli verrattain pieni, joten vastaavanlaisia kyselyitä pitäisi tehdä useammalle koulutusryhmälle, jotta keskiarvomutokset olisivat yleistettävissä suurempaan joukkoon. Osallistujien määrän pienuutta korvaa kuitenkin se, että kyseessä oli nuorisosalalle suuntautuvien yhteisöpedagogien ryhmä, joka on täydellisesti tämän kehitystyön kohderyhmää. Esimerkiksi sairaanhoitajaopiskelijoista koostuneen malliryhmän vastaukset eivät olisi olleet yhtä merkityksellisiä kehittämistyön kannalta, vaikka heidän ryhmänsä olisi ollut lukumäärältään suurempi.

Vastausten ja suullisen palautteen mukaan yleistä teoriaa vuorovaikutuksesta, ennakkoinnista ja aggression tunnistamisesta pidettiin tärkeänä, mutta oleellista opiskelijoiden mielipiteiden mukaan oli koulutuksen sisällön sitominen koulutettavien tulevaan työskentelyalaaan. Esimiesten haastatteluissa esiin tullut ”alkuperehdyttämisen” tarve tukee tätä näkemystä. Kyselylomakkeen vastauksissa aggression tunnistaminen ja ymmärtäminen nousi esiin vaikuttavana aihekokonaisuutena, sillä se sisältyy sekä ennakkointiin että vuorovaikutuksen eri osa-alueisiin. Vaikka työpaikalla olisikin omat käytäntönsä fyysisen hallinnan suhteen, pitivät sekä opiskelijat että esimiehet kiinnipitokeinojen turvallisuussäätöjen ja periaatteiden opettamista hyödyllisenä.

Opiskelijoiden ja esimiesten vastaukset osoittivat, että tulevaisuudessa koulutuksissa painopisteen on oltava juuri ennakkoinnissa, aggression tunnistamisessa, vuorovaikutuksessa sekä fyysisen hallinnan perusteissa, mutta kuitenkin niin, että sekä teoria että käytännön harjoitukset sidotaan erittäin tärkeän perehdytyksellisen lisäarvon saamiseksi käytännön esimerkkien avulla lastensuojelualan arkityöhön.

7 KEHITTÄMISTYÖN TUOTOS

Tämän kehittämistyön tuloksena syntyi tietoa, jota tilaaja voi käyttää koulutusta kehittäessään ja sen sisältöä tiivistäessään.

Esimiesten haastatteluista kävi ilmi toivomus, että opiskelijoille suunnattu aggressiionhallintakoulutus pitäisi sisällään

- Ennakoinnin merkityksen korostamista
- Vuorovaikutustaitoja ja yhteisöllisyyden merkityksen ymmärtämistä työpaikan toimintatapojen oppimisessa
- Fyysisen hallinnan perusperiaatteet ja siihen liittyvät lait ja asetukset

Opiskelijoilta kerätyistä vastauksista kävi ilmi, että koulutuksessa arvostettiin erityisesti

- Ennakointia
- Aggression tunnistamista
- Ennakointiin ja aggression tunnistamiseen liittyvää vuorovaikutusta
- Alakohtaisia käytännön esimerkkejä ja niihin sidottuja konkreettisia keinoja aggression hallintaan
- Fyysisen hallinnan perusperiaatteita

Kun esimiesten ja opiskelijoiden vastauksia vertaa AVEKKI 1 -koulutussisältöön, niin käytännönläheisyyden ja alakohtaisen yleistiedon merkitys korostuu. Kehittämistyön tulosten valossa opiskelijoille suunnatussa koulutuksessa ei ole tarpeen käydä läpi koko AVEKKI 1 -asiasisältöä, vaan esimerkiksi yleisluonteisia organisaatioita ja laajempia ammatillisuutta määritteleviä pohdintoja voisi hyvin vähentää ja käyttää säästyneen ajan henkilökohtaista turvallisuutta lisäävien tekijöiden opetukseen. Sekä opiskelijoiden että esimiesten vastauksista selvisi, että koulutuksen on oltava mahdollisimman hyvin rajattu koskemaan opiskelijoiden alaa ja tulevaa työskentelykenttää yleisesti

8 LOPUKSI

Kehittämistyö oli mielenkiintoinen projekti tekijälleen ja siitä saatiin opiskelijoille räätälöidyn AVEKKI-koulutuksen kehittämisen kannalta hyödyllisiä tietoja. Koulutettava ja kyselyyn osallistunut ryhmä olisi voinut olla suurempi, mutta toisaalta se edusti täsmälleen tilaajayrityksen ja kehittämistyön kohderyhmää. Haastateltavia esimiehiä olisi samoin voinut olla useampia.

Mikäli tätä kehittämistyötä haluaisi jatkaa ja syventää, hyödyllisiä kysymyksiä olisivat esimerkiksi:

- Minkälaisia olivat AVEKKI-koulutettujen opiskelijoiden kokemukset ensimmäisessä harjoittelussaan tai työpaikassaan? Oliko koulutuksesta hyötyä ja mitä haluaisivat siihen lisätä?
- Minkälaisen perehdytyksen opiskelijat saivat harjoittelupaikassaan aggressiotilanteiden varalta?
- Miten lastensuojelualan ja nuorisotyön opiskelijoita kouluttavien oppilaitosten opinnoissa käsitellään aggressiota?
- Minkälaisia käytännön ohjeita oppilaitoksissa annetaan harjoitteluihin ja niissä mahdollisesti kohdattaviin aggressiotilanteisiin?
- Kuinka oppilaitokset hyötyisivät mahdollisuudesta tarjota aggressionhallintakoulutusta opiskelijoilleen?

Tämä kehittämistyö on tehty tilaajan tarpeesta koskien lastensuojelualaa, mutta tuloksista selviävä käytännönläheisyyden, perehdytyksellisyyden ja alakohtaisuuden vaatimus on helposti siirrettävissä esimerkiksi koulu- ja sairaalamaailmaan valmistuvien opiskelijoiden AVEKKI-koulutuksiin. Tämä opinnäytetyö tullaan jakamaan AVEKKI-kouluttajien vertaisverkossa, joten sen tulokset yleisesti hyödynnettävissä.

LÄHTEET

- Aho, Jukka & Airaksinen, Keijo & Hakkarainen, Kari & Lommi, Risto & Taattola, Seija 2015. AVEKKI-kouluttajan käsikirja. 1.painos. Kuopio: Savonia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja D5/8/2015
- Aho, Leena 1997. Koulu, opetus ja oppiminen. Teoksessa Marja-Liisa Julkunen (toim.) Opetus, oppiminen, vuorovaikutus. 1. painos. Porvoo: WSOY, 23
- AVEKKI 2019. Viitattu 8.4.2019. <https://portal.savonia.fi/amk/fi/palvelut-yrityksille/asiantuntijapalvelut/hyvinvointipalvelut/avekki>
- Cacciatore, Raisa 2007. Aggression portaat: opetusmateriaali kouluille. Opetushallitus.
- Hoikkala, Susanna 2014. Kiinnipito lastenkodeissa. Pelastakaa Lapset Ry:n julkaisusarja n:o 23
- Hurme, Kira & Kyllönen, Tarmo 2014. Turvassa! Vahvista lapsen turvallisuuden tunnetta ja varaudu vaaratilanteisiin. Jyväskylä: PS-kustannus
- Isotalus, Niina & Saarela, Kaija Leena 2007. Vältä työväkivalta. 1.painos. Työterveyslaitos.
- Jalamo, Ilpo & Talonen, Jyrki 2018. Taktiikka. Osa2, taktinen ajattelu arkielämässä. Turku.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 1.painos. Helsinki: WSOYpro Oy
- Saarela, Kaija Leena & Isotalus, Nina & Salminen, Simo & Vartia, Maarit & Leino, Tuula 2009. KAURIS-kartoita uhkaavat työväkivaltariskit. Menetelmä työväkivaltariskien kartoitukseen ja hallintaan. Työterveyslaitos.
- Sundell, Lauri 2014. Työkaverina pelko. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Talvio, Markus & Klemola, Ulla 2017. Toimiva vuorovaikutus. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos. Lastensuojelun käsikirja 2019. Viitattu 25.3.2019. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja>
- Tilastokeskus. Viitattu 25.3.2019. https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-30_002.html
- Työsuojeluhallinto 2019. Viitattu 25.3.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>
- Yhteisöllisyys 2019. Viitattu 25.3.2019. https://www.edu.fi/yleissivistava_koulutus/teemat/osallisuus_ja_oppilaskuntatoiminta/yleissivistava_koulutus/teemat/osallisuus_ja_oppilaskuntatoiminta/osallisuus/yhteisollisyys

LIITTEET

Liite 1. Kysymykset esimiehille:

1. Oletko käynyt itse jonkun aggressionhallintakoulutuksen?
2. Koetko ne tärkeiksi ja tarpeellisiksi?
3. Mitä asioita itse arvostat käymässäsi koulutuksessa ja sen sisällössä?
4. Pitäisitkö hyvänä, että uusilla työntekijöillä/opiskelijoilla olisi töihin tai harjoitteluun tullessaan valmiiksi jokin koulutus vai pidätkö parempana, että työpaikka kouluttaa?
5. Mitä asioita haluaisit painotettavan nimenomaan uusille työntekijöille/opiskelijoille suunnatussa koulutuksessa?

Haastatellut esimiehet:

Jaakko Söderström, Turku

Jani Äijälä, Turku

Kirsi Kivilinna, Turku

Martti Haikka, Turku

Tanja Back, Turku

Ulla Lamberg, Turku

Liite 2.

Kyselylomake ennen AVEKKI 1 -koulutusta

Ympyröi sopivin vaihtoehto

1 Täysin eri mieltä _____ 5 Täysin samaa mieltä

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Koen omaavani ymmärrystä aggressiotilanteiden yleisestä (ei vain työ) luonteesta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Koen omaavani realistisen käsityksen lastensuojelutyössä esiintyvien aggressiotapauksien hallintakeinoista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Uskon aggressiotilanteiden määrän lastensuojelutyössä olevan suuri (1pieni, 5 suuri) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Koen olevani valmis kohtaamaan aggressiotilanteita harjoittelussa/työelämässä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Olen huolestunut harjoittelussa/työssä mahdollisesti kohtaamistani aggressiotilanteista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Koen osaavani tunnistaa aggression fyysiset (eleet, ilmeet) tunnusmerkit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Koen osaavani tunnistaa aggression sanalliset (puheen muodot ja sisältö) tunnusmerkit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Koen tunnistavani itseeni tai muihin kohdistuvan suoran sanallisen aggression | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Koen osaavani tunnistaa itseeni tai muihin kohdistuvan fyysisen aggression | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Koen osaavani tunnistaa itseeni tai muihin kohdistuvan epäsuoran (peiteltyä, muiden kautta toteutuvaa) aggression | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Koen kykeneväni hallitsemaan aggressiotilanteita vuorovaikutuksella | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Koen kykeneväni hallitsemaan aggressiotilanteita kiinnipito-ottein | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Uskon kokevani oloni varmaksi aggressiotilanteissa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Uskon ymmärtäväni stressireaktioiden (adrenaliini, pelko, jännitys) yleisen merkityksen arjessa ja aggressiotilanteissa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Uskon tuntevani omat stressireaktioni aggressiotilanteissa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Koen ennakkoinnin ja ennaltaehkäisyn tärkeimmäksi aggressiotilanteiden hallintamenetelmäksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Koen vuorovaikutuksen tärkeimmäksi aggressiotilanteiden hallintamenetelmäksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Koen fyysisen hallinnan tärkeimmäksi aggressiotilanteiden hallintamenetelmäksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Liite 3**Kyselylomake AVEKKI 1 –koulutuksen jälkeen**

Ympyröi sopivin vaihtoehto

1 Täysin eri mieltä _____ 5 Täysin samaa mieltä

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Koen omaavani ymmärrystä aggressiotilanteiden yleisestä (ei vain työ) luonteesta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Koen omaavani realistisen käsityksen lastensuojelutyössä esiintyvien aggressiotapauksien hallintakeinoista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Uskon aggressiotilanteiden määrän lastensuojelutyössä olevan suuri (1pieni, 5 suuri) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Koen olevani valmis kohtaamaan aggressiotilanteita harjoittelussa/työelämässä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Olen huolestunut harjoittelussa/työssä mahdollisesti kohtaamistani aggressiotilanteista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Koen osaavani tunnistaa aggression fyysiset (eleet, ilmeet) tunnusmerkit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Koen osaavani tunnistaa aggression sanalliset (puheen muodot ja sisältö) tunnusmerkit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Koen tunnistavani itseeni tai muihin kohdistuvan suoran sanallisen aggression | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Koen osaavani tunnistaa itseeni tai muihin kohdistuvan fyysisen aggression | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Koen osaavani tunnistaa itseeni tai muihin kohdistuvan epäsuoran (peiteltyä, muiden kautta toteutuvaa) aggression | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Koen kykeneväni hallitsemaan aggressiotilanteita vuorovaikutuksella | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Koen kykeneväni hallitsemaan aggressiotilanteita kiinnipito-ottein | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Uskon kokevani oloni varmaksi aggressiotilanteissa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Uskon ymmärtäväni stressireaktioiden (adrenaliini, pelko, jännitys) yleisen merkityksen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Uskon tuntevani omat stressireaktioni aggressiotilanteissa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Koen ennakkoinnin ja ennaltaehkäisyn tärkeimmäksi aggressiotilanteiden hallintamenetelmäksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Koen vuorovaikutuksen tärkeimmäksi aggressiotilanteiden hallintamenetelmäksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Koen fyysisen hallinnan tärkeimmäksi aggressiotilanteiden hallintamenetelmäksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Mainitse koulutuksesta asioita, joista uskot olevan sinulle hyötyä harjoittelussa ja nuorten parissa työskennellessä? | | | | | |

20. Mainitse koulutuksesta asioita, joista uskot olevan sinulle hyötyä työelämän ulkopuolella jokapäiväisessä elämässä?

21. Koulutuksen tärkein anti sinulle oli:
