



AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

LAUREA-JULKAISUT | LAUREA PUBLICATIONS | 168



Tiina Ranta, Soili Martikainen, Laura Salmi & Jussi Laatikainen

Loppuraportti selvityksestä koskien henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon ilmoittamista

**Copyright © tekijät ja
Laurea-ammattikorkeakoulu 2021
CC BY-SA 4.0**

Kannen kuva: Paula Kettunen

Julkaisun kuviot: Laura Salmi

Takakannen kuvat: Laurea-ammattikorkeakoulu

ISSN-L 2242-5241
ISSN 2242-5225 (verkko)
ISBN: 978-951-799-617-4 (verkko)

Tiina Ranta, Soili Martikainen, Laura Salmi & Jussi Laatikainen

Loppuraportti selvityksestä koskien henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon ilmoittamista

SISÄLLYSLUETTELO

Tiivistelmä	5
1 Johdanto	6
1.1 Tavoitteet	6
1.2 Keskeiset käsitteet.....	7
2 Turvallisuuden johtaminen riskiperusteisesti	8
2.1 Turvallisuusjohtaminen	8
2.2 Turvallisuuskulttuuri	10
2.3 Riskienhallinta ja uhkatilanteet.....	11
2.4 Vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen riskienhallintamalli	12
3 Selvityksen toteutus	13
3.1 Kyselytutkimuksen toteutus	14
3.2 Haastattelututkimuksen toteutus.....	15
4 Kyselyn tulokset	17
4.1 Kyselyn taustamuuttajat	17
4.2 Turvallinen varhaiskasvatus-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristö.....	21
4.3 Poliisille tehdyt ilmoitukset.....	26
4.4 Vaikuttavuuden arviointi	32
5 Haastattelun tulokset	37
5.1 Lainsäädännön jalkauttaminen ja täytäntöönpano	37
5.2 Fyysinen uhka	38
5.3 Psykkinen uhka	39
5.4 Uhkan epäilty tekijä	40
5.5 Yhteistyö	40
5.6 Ennaltaehkäisy ja prosessi	41
5.7 Muutostarve	42
6 Johtopäätökset, suositukset ja tulosten arviointi	44
6.1 Viranomaisten ja muiden toimijoiden oma-aloitteisesti antamat tiedot poliisille uhkan arviointia ja uhkaavan teon estämisestä varten	44
6.2 Poliisille luovutettujen tietojen hyödyntäminen ja toiminnan vaikuttavuuden parantaminen	46
6.3 Erimuotoisen viranomaisyhteistyön ja sen vaikuttavuuden kehittyminen lainsäädännön uudistuksen myötä	47
6.4 Suositukset henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointiin ja uhkaavan teon ilmoittamiseen liittyviin jatkotoimiin.....	48
Lähteet	49
Taulukot	50
Kuviot	50
Liitteet	51

Tiivistelmä

TÄSSÄ SELVITYKSESSÄ TUTKITIIN sitä, kuinka viranomaiset ja muut toimijat ovat OKM:n hallinnon lainsäädännön muutoksen nojalla ilmoittaneet oma-aloitteisesti poliisille henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia tai uhkaavan teon estämistä varten välttämättömät tiedot salassapitovelvollisuuden estämättä. Selvitettiin myös, miten luovutettuja tietoja on hyödynnetty ja miten niiden avulla on parannettu toiminnan vaikuttavuutta. Lisäksi selvitettiin, miten erimuotoisen viranomaisyhteistyö ja sen vaikuttavuus on kehittynyt säädetyn lainsäädännön myötä ja mitä suosituksia voidaan antaa henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointiin ja uhkaavan teon ilmoittamiseen liittyviin jatkotoimiin.

Selvitys toteutettiin sähköisellä kyselyllä sekä puolistrukturoiduilla haastatteluilla syksyn 2020 aikana. Kyselyllä kartoitettiin tietoa varhaiskasvatuksesta, kouluilta ja oppilaitoksilta, varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjiltä, korkeakouluilta ja kunnilta. Kyselyyn saatiin vastauksia 593 vastaajalta ja tuloksia analysoitiin määrällisesti SPSS-ohjelmistolla. Haastattelututkimus toteutettiin yksilö- ja ryhmähaastatteluina verkkokoukoustyökalun avulla. Haastateltavina olivat Ammattikorkeakoulujen turvallisuusverkostosta Turun AMK:n, XAMKN ja VAMK:n turvallisuuspäälliköt, ammattiopistojen Turvis-verkostosta Careerian, Tredun ja Redun edustajat sekä yliopistojen edustajana Helsingin yliopiston turvallisuuspäällikkö. Haastattelujen tuloksia analysoitiin laadullisella sisällönanalysillä.

Lainsäädännön muutos koettiin pääsääntöisesti onnistuneena. Lain tulkinnassa on epäselvyyttä: Haasteita tuottaa edelleen se, mikä koetaan velvollisuudeksi ja mikä oikeudeksi ilmoittaa. Myös salassapitoasiaan koettiin tarvittavan vielä selvennystä.

Selvitys itsessään antoi varsin selkeän kuvan siitä, mitkä ovat eri toimijoiden vahvuudet ja missä asioissa koettiin vielä tarvittavan ohjausta ja tukea. Selvästi tuli osoitetuksi, että kaikki selvitykseen osallistuneet tahot olivat kyseisen lainsäädännön muutoksen ottaneet vastaan, vaikka sen täytäntöönpanossa oli havaittavissa toimiala- ja kuntakohtaisia eroja.

Selvitys toi esille erilaisia hyväksi koettuja ja paikallisia toimintamalleja, joista olisi yhteisesti jaettuna hyötyä useammalle eri toimijalle. Tähän otettiin kantaa myös suosituksissa. Jatkotutkimuksen avulla voitaisiin selvittää jo käytössä olevia hyviä käytänteitä ja jakaa niistä parhaita kohdennetusti eri toimijoille.

1 Johdanto

TÄMÄ RAPORTTI ON opetus- ja kulttuuriministeriölle (OKM) toimitettavan selvityksen (VN/10607/2020) loppupuotti, joka koskee henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon ilmoittamista salassapidon estämättä. Raportti sisältää tiiviin tietoperustan, kyselyn ja haastattelun tulokset sekä johtopäätökset. Lisäksi raportti sisältää suosituksia.

1.1 TAVOITTEET

OKM:n toimialan osalta muutettiin 1. päivänä huhtikuuta 2015 perusopetuslakia, lukiolakia, ammatillisesta koulutuksessa annettua lakia, taiteen perusopetuksesta annettua lakia, vapaasta sivistystyöstä annettua lakia, oppilas- ja opiskelijahuolto- lakia, nuorisolakia, ammattikorkeakoululakia ja yliopistolakia. Varhaiskasvatustilaki (540/2018) on tullut voimaan 1.9.2018. Uudessa varhaiskasvatustilassa ilmoitusoikeudesta säädetään nimenomaisesti, eikä toimivaltaa tule enää hakea sosiaalihuollon lainsäädännöstä. Edellä mainittuihin lakeihin on sisällytetty henkilötietojen salassapitoa ja käsittelyä koskevaan kohtaan säädös, jonka mukaisesti laeissa tarkoitettuja tehtäviä hoitavalla on salassapitovelvollisuuden estämättä oikeus ilmoittaa poliisille henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon estämistä varten välttämättömät tiedot, jos hän tehtäviä hoitaessaan on saanut tietoja olosuhteista, joiden perusteella hänellä on syytä epäillä jonkun olevan vaarassa joutua väkivallan kohteeksi.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Kuinka viranomaiset ja muut toimijat ovat OKM:n hallinnonalan lainsäädännön muutoksen nojalla ilmoittaneet oma-aloitteisesti poliisille henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia tai uhkaavan teon estämistä varten välttämättömät tiedot salassapitovelvollisuuden estämättä?
2. Kuinka luovutettuja tietoja on hyödynnetty ja niiden avulla toiminnan vaikuttavuutta on parannettu?
3. Millä tavoin erimuotoinen viranomaisyhteistyö ja sen vaikuttavuus on kehittynyt säädetyn lainsäädännön myötä?
4. Mitkä ovat suositukset henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointiin ja uhkaavan teon ilmoittamiseen liittyviin jatkotoimiin?

Kolme ensimmäistä tutkimuskysymystä tulevat tarjouspyynnöstä. Hallintovaliokunta on pitänyt mietinnössään (HaVM 41/2014 vp) välttämättömänä, että uuden henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon ilmoittamista koskevan lainsäädännön toimivuutta ja käytännön soveltamista seurataan huolellisesti ja että valiokunta saa seurannan tulokset ja johtopäätökset arvioitavakseen. Neljäs tutkimuskysymys on Laurea-ammattikorkeakoulun (myöhemmin Laurea) lisäys selvitykseen.

1.2 KESKEISET KÄSITTEET

Huolta herättävällä käyttäytymisellä tarkoitetaan tässä selvityksessä kaikkea sellaista toimintaa, joka aiheuttaa uhkan tai pelon tunnetta yksilössä ja/tai yhteisössä. Se voi johtaa, jos siihen ei ajoissa puututa, vakavimpiin tekoihin. Jos taas työyhteisössä on valmius ja riittävä osaaminen puuttua kyseessä olevaan käyttäytymiseen ajoissa, voidaan tilanne purkaa ja tarvittavat tukitoimet kohdistaa tilanteen rauhoittamiseksi ja arkeen paluun mahdollistamiseksi.

Riski on epävarmuuden vaikutus tavoitteisiin. Se kuvataan usein tapahtuman toteutumisen todennäköisyyden ja sen seurausten yhdistelmänä. (SFS-Opas 73:2011, 8.)

Riskienhallinta on organisaation johtamista ja ohjaamista riskien osalta sekä myös päätöksentekoa. Se on koordinoitua, tilannekohtaista, ajantasaista toimintaa, joka perustuu parhaaseen käytettävissä olevaan tietoon. Riskienhallinta tukee organisaation jatkuvaa kehittymistä. (SFS-ISO 31000:2018, 6, 89.)

Riskiperusteisuus tarkoittaa epävarmuuden huomioon ottavaa lähestymis- ja päätöksentekotapaa, jossa tarkastellaan monipuolisesti käsiteltävään aiheeseen kytkeytyviä riskejä ennen päätöksentekoa. Riskiperusteisuuden tulisi olla kiinteä osa jokapäiväistä johtamis- ja päätöksentekoprosessia. (Haimes 2015, 3–4.)

Turvallisuus on tila, jossa organisaation ihmisiin, ympäristöön, omaisuuteen, tietoon ja maineeseen kohdistuvat uhkat ja riskit ovat hallinnassa ja jossa vahingot ovat ehkäistynä ennalta (Kokonaisturvallisuuden sanasto 2017, 16; Lanne 2007, 12).

Turvallisuuskulttuuri muodostuu sekä organisaation että yksittäisten ihmisten piirteistä ja asenteista, joiden tuloksena päätöksiä tehtäessä turvallisuuteen vaikuttavat tekijät ovat etusijalla (International Atomic Energy Agency 1991, 1).

Työyhteisöllä tarkoitetaan tässä selvityksessä sitä kohdetta, jonka puolesta henkilö vastaa kyselyyn.

Uhka tarkoittaa haitallista, mahdollisesti toteutuvaa tapahtumaa tai kehityskulkua. Se on käsitteenä vaaraa epävarmempi tapahtuma. (Kokonaisturvallisuuden sanasto 2017, 40.) Uhkaa voidaan tarkastella tahdon ja kyvyn tulona (Seppälä 2011).

Yhteisöllä tarkoitetaan tässä selvityksessä sitä varhaiskasvatus-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristöä, jonka puolesta henkilö vastaa kyselyyn.

2 Turvallisuuden johtaminen riskiperusteisesti

TÄSSÄ LUVUSSA TUODAAN tietoperustan avulla esiin turvallisuusjohtamisen, riskienhallinnan ja turvallisuuskulttuurin välinen kytkentä. Luvussa esitetään myös vakavan huolta herättävän käytäytymisen riskienhallintamalli.

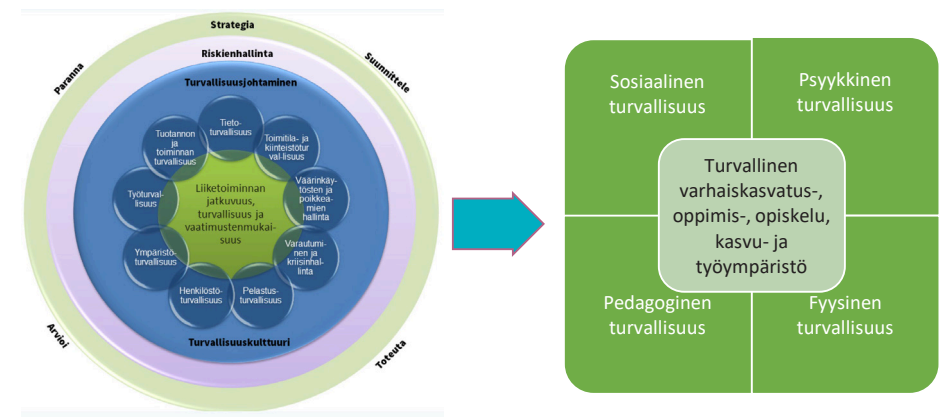
2.1 TURVALLISUUSJOHTAMINEN

Johtamisjärjestelmällä tarkoitetaan toisiinsa kytkeytyviä tai toisiinsa vaikuttavia organisaation tekijöitä, joiden avulla määritellään organisaation politiikat, prosessit ja niiden keskinäiset vaikutukset sekä tavoitteet. Johtamisjärjestelmään sisältyvät myös organisaatorakenne, johtajuus ja sitoutuminen, roolit ja vastuut, suunnittelu, tukitoiminnot, toiminta, suorituskyvyn arviointi ja jatkuva parantaminen. (SFS-EN ISO 9001:2015, 6; SFS-EN ISO 14001:2015, 6; SFS-ISO 45001:2018, 11; SFS-EN ISO/IEC 27001:2017, 5.) Turvallisuusjohtamisjärjestelmän avulla johdetaan organisaation turvallisuutta. Turvallisuusjohtaminen ja riskienhallinta yhdistetään integroiduksi johtamisjärjestelmäksi muun muassa laatu-, ympäristö-, työterveys- ja työturvallisuus- sekä tietoturvallisuuden hallintajärjestelmien kanssa. Riskiperusteisuus näkyy turvallisuusjohtamisessa epävarmuuden huomioon ottavana lähestymis- ja päätöksentekotapana, jossa tarkastellaan monipuolisesti käsiteltävään aiheeseen kytkeytyviä riskejä ennen päätöksentekoa. Riskiperusteisuuden tulisi olla kiinteä osa jokapäiväistä johtamis- ja päätöksentekoprosessia. (Haimes 2015, 3–4.)

Turvallisuusjohtaminen on järjestelmällistä, organisoitua johtamista osana organisaation normaalia johtamista. Sen tavoitteena on ehkäistä ihmisiin, ympäristöön, omaisuuteen, tietoon ja maineeseen vaikuttavia vahingoittavia tapahtumia. (Lanne 2007, 12.)

Turvallisuus on dynaaminen tila, joka edellyttää jatkuvaa kehittämistä osana kaikkea organisaation toimintaa. Päiväkotien, koulujen, oppilaitosten ja korkeakoulujen turvallisuusjohtamisen kivijalaksi soveltuu erinomaisesti elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli (2016) nimestään huolimatta. Sitä voidaan kutsua myös organisaatioturvallisuuden mallin nimellä ja se kuvaa, miten organisaation strategia ja riskienhallinta kytkeytyvät turvallisuusjohtamiseen ja turvallisuuskulttuuriin. Malli kuvaa turvallisuuden johdettavat osa-alueet, joiden kautta saavutetaan toiminnan jatkuvuus, turvallisuus ja vaatimustenmukaisuus.

Turvallinen varhaiskasvatus-, oppimis-, opiskelu- ja kasvu- ja työympäristö muodostuvat sosiaalisesta, psyykkisestä, pedagogisesta ja fyysisestä turvallisuudesta (Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen turvallisuusopas 2019). Se kehittyy riskiperusteisen turvallisuusjohtamisen avulla (kuvio 1).



Kuvio 1: Turvallisen varhaiskasvatus-, oppimis-, opiskelu, kasvu- ja työympäristön kehittyminen turvallisuusjohtamisen avulla (mukaillen Elinkeinoelämän turvallisuusmalli 2016; Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen turvallisuusopas 2019)

Johdettavia turvallisuuden osa-alueita on yhdeksän: pelastusturvallisuus, henkilöstö- turvallisuus, ympäristöturvallisuus, työturvallisuus, (palvelu)tuotannon ja toiminnan turvallisuus, tietoturvallisuus, toimitila- ja kiinteistöturvallisuus, väärinkäytösten ja poikkeamien hallinta sekä varautuminen ja kriisinhallinta. Turvallisuuden osa-alueet menevät osittain päällekkäin. Turvallisuusjohtamisella suojataan muun muassa lapsia, oppilaita, opiskelijoita, henkilökuntaa, tietoa, mainetta, ympäristöä ja omaisuutta. Turvallisuusjohtamiseen liittyy oleellisesti osana riskienhallinta. (Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli 2016, 2–3.)

2.2 TURVALLISUUSKULTTUURI

Turvallisuusjohtamiseen liittyy oleellisesti hyvä turvallisuuskulttuuri. Se muodostuu sekä organisaation että yksittäisten ihmisten piirteistä ja asenteista, joiden tuloksena päätöksiä tehtäessä turvallisuuteen vaikuttavat tekijät ovat etusijalla (International Atomic Energy Agency 1991, 1). Se on osa organisaatiokulttuuria, joka syntyy monimutkaisesta ryhmän kokemasta oppimisprosessista. Se muodostuu johtamisesta, arvoista ja asenteista sekä jaetusta perusoletusten muodostamasta järjestelmästä. Se määrittää, miten asioista ajatellaan ja miten ongelmia ratkaistaan. Organisaatiokulttuuri kuvataan kolmitasoisena mallina, jäävuorena, jonka pintakerros muodostuu artefakteista, näkyvästä käyttäytymisestä ja toiminnallisista ilmiöistä.

Keskimmäinen kerros muodostuu tiedostetuista normeista, arvoista ja näkemyksistä. Syvällä jäävuoren pohjalla ovat tiedostamattomat jaetut arvot ja perusolettamukset. (Schein 2004, 10–11, 17, 25–26.)

Turvallisuuskulttuuriin vaikuttavat organisatoriset ulottuvuudet, sosiaaliset prosessit sekä psykologiset ulottuvuudet. Organisatorisilla ulottuvuuksilla tarkoitetaan johtamisjärjestelmää, johdon toimintaa turvallisuuden ylläpitämiseksi, turvallisuusviestintää, lähiesimiestoimintaa sekä yhteistyötä ja tiedonkulkua lähiyhteisössä, kuten myös yksiköiden välillä. Organisatorisiin ulottuvuuksiin kuuluvat myös organisaation eri ammattiryhmien osaamisen yhteensovittaminen, organisatoriset oppimisen käytännöt, osaamisen varmistaminen ja koulutus, resurssien hallinta ja ohjeiden olemassaolo. Lisäksi ulkopuolisten toimijoiden hallinta ja muutosten hallinta sisältyvät organisatorisiin ulottuvuuksiin. Sosiaaliset prosessit selittävät, miten organisatoriset prosessit vaikuttavat henkilöstään eri lailla eri aikoina ja erilaisissa olosuhteissa sekä miten niiden seurauksena syntyneet psykologiset tilat vaikuttavat henkilöiden toimintaan ja suhtautumiseen. Sosiaalisia prosesseja ovat muun muassa ymmärryksen luominen organisaation päivittäisistä tapahtumista sekä ymmärrys yksión omasta roolista näissä tapahtumissa. Lisäksi sosiaalisiin prosesseihin kuuluvat työt ja sen turvallisuutta koskevien käsitysten juurtuminen, toimintatapojen optimointi ja poikkeamien normalisoituminen. Psykologiset ulottuvuudet muodostuvat turvallisuusmotivaatiosta, oman työn riskien ymmärryksestä, organisaation ja sen turvallisuuden ymmärryksestä sekä työn hallinnasta. Johdon sitoutuminen on hyvän turvallisuuskulttuurin keskeinen tekijä (Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008, 50–51, 69, 77.)

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen edellyttää johtamista, jotta organisaatioon saataisiin syntymään yksi yhteinen, haluttu kulttuuri. Ylimmän johdon sitoutuminen, näkyvä tuki sekä oma esimerkki ovat merkityksellisiä tekijöitä turvallisuuskulttuurin luomisessa ja muuttamisessa. Merkillepantavaa on myös se, että kulttuurin muutos on hidas prosessi ja kulttuuri etenee askeleittain, kierros kierrokselta. Henkilöstön sitoutuminen turvallisuuskulttuurin kehittämiseen tapahtuu helpoiten, kun kehittäminen tapahtuu organisaation omiin kulttuurillisiin vahvuuksiin ja onnistumisia tuoneisiin perinteisiin. (Simola 2005, 221–222, 224–225.)

2.3 RISKIENHALLINTA JA UHKATILANTEET

Riskienhallinta on organisaation johtamista ja ohjaamista riskien osalta sekä myös päätöksentekoa. Se on koordinoitua, tilannekohtaista, ajantasaista toimintaa, joka perustuu parhaaseen käytettävissä olevaan tietoon. Riskienhallinta tukee organisaation jatkuvaa kehittymistä. Riskienhallintaa tehdään tavoitteiden saavuttamiseksi, innovoinnin tukemiseksi, arvon luomiseksi ja säilyttämiseksi sekä suorituskyvyn parantamiseksi. (SFS-ISO 31000:2018, 6, 7, 89.) Johtamisjärjestelmiä käsittelevät standardit edellyttävät riskienhallintaa. Suunniteltaessa johtamisjärjestelmää on määriteltävä sekä positiiviset että negatiiviset riskit, jotta hallintajärjestelmän avulla voidaan taata haluttujen tulosten saavuttaminen, aikaansaada jatkuvaa parantamista, vahvistaa toivottuja vaikutuksia sekä vähentää tai estää ei-toivottuja vaikutuksia (SFS-ISO 45001:2018, 20; EN ISO 9001:2015, 14; SFS EN ISO 14001:2015, 15.)

Uhka- ja väkivaltariskejä voidaan tarkastella kahdesta eri näkökulmasta: ensimmäisessä uhka ei ole vielä konkretisoitunut, kun jälkimmäisessä se sitä jo on. Uhka- ja väkivaltatilanteiden riskien arviointiin liittyy ainakin seuraavat osa-alueet: asennoituminen ja uskomukset, uhkatilanteiden ja väkivaltaisten henkilöiden tunnistaminen sekä työolojen ja palveluympäristön erittely. Opetushenkilöstölle häiriötilanteista ja haasteellisesti käyttäytyvistä oppilaista tai opiskelijoista seuraa riittämättömyyden tunnetta ja turhautumista. Tyypillistä on, että opetustyössä väkivallan uhkaa vähätellään tai jopa kielletään. Väkiältä ei välttämättä leimahda äkillisesti, vaan uhkasta on merkkejä jo ennakolta. Uhkan esille tuominen on kuitenkin tärkeää, jotta henkilöturvallisuutta voidaan ylläpitää ja kehittää. Väkiältä vastaan voidaan varautua, jos sen merkkejä osataan tunnistaa. Uhri saattaa pohtia laajasti omaa käyttäytymistään ja tuntea syyllisyyttä siitä, ettei ole osannut toimia riittävän hyvin. Aggressiivisesti käyttäytyvän henkilön kohtaamisessa on varmistettava oma turvallisuus. Opetustyössä voi joutua väkivallan uhriksi siitakin huolimatta, että tekee työnsä hyvin. Vaikka opettajan oma käyttäytyminen vaikuttaa oppilaisiin ja opiskelijoihin, ei opettaja silti voi aina vaikuttaa oppilaiden tai opiskelijoiden käyttäytymiseen. (Ellonen 2012, 224–225, 228.)

Uhkatilanteiden tunnistamisessa tarkastellaan tilanteita, joissa aiemmin on esiintynyt väkivallan uhkaa, joissa väkivaltaa on käytetty tai joissa olisi voitu käyttää väkivaltaa. Tilanteita, jotka voivat provosoida konflikteja, ovat muun muassa näkemyserot, erimielisyydet ja ristiriidat arvioinnista sekä tilanteet, joissa oppilaan tai opiskelijan oikeuksia rajoitetaan. Väkiältä käyttäytymistä lisäävät muun muassa alkoholin, lääkkeiden ja huumeiden käyttö, aiemmat väkivaltaanteot, kehityskriisit, kriisitilanteet, psykoottisuus, persoonallisuushäiriöt ja eräät sairaudet. Pelko ja turhautuminen saattavat myös laukaista väkivaltaisuuden. Väkiällä uhkaamista voidaan myös käyttää manipuloimiskeinona. Haasteena on, että väkivaltaisuuden ennustamisessa on vaikea ottaa huomioon tilannetekijöitä, joita voivat olla esimerkiksi, väärinkäsitykset opetustilanteissa, melu, ahtaus, tungos, odottaminen ja jonottaminen. (Ellonen 2012, 225–226.)

Työtiloilla ja palveluympäristöllä on selkeä vaikutus henkilöstön turvallisuuteen. Oppimisympäristöjen tulisi olla mahdollisimman stressittömiä. Uhka ja väkivaltatilanteiden välttämiseksi ja estämiseksi on syytä varmistaa, että tiloista pääsee tarvittaessa pakoon ja että työtilassa ei ole aseeksi sopivia esineitä. On myös suunniteltava etukäteen, miten apua hälytetään paikalle ja miten muita voidaan varoittaa. (Ellonen 226–226.)

Koulut ja oppilaitokset tarvitsevat oman organisaation turvallisuusasioiden koordinoimiseksi ja tilannekuvan seuraamiseksi. Tärkeässä asemassa on lisäksi yhteys paikalliseen poliisiin. Turvallisuuteen voidaan vaikuttaa poliisin ja oppilaitoksen välisellä yhteistyöllä. (Heiskanen 2012, 242.)

2.4 VAKAVAA HUOLTA HERÄTTÄVÄN KÄYTTÄYTYMISEN RISKIENHALLINTA-MALLI

Laurea toteutti vuosien 2009-2010 aikana OKM:n rahoittaman Korkeakoulujen turvallisuus –hankkeen, jossa painopisteenä oli vakavien henkilöriskien hallinta korkeakouluissa. Hankkeen yhteydessä kehitettiin ”kollektiivista huolta herättävän käyttäytymisen riskienhallintamalli”, jonka avulla voidaan puutua huolta herättävään käyttäytymiseen. Tätä mallia on käytetty tilanteissa, joissa tavoitteena on ollut tunnistaa varhainen, kollektiivista huolta herättävä käyttäytyminen. Perusajatus mallissa on, että aikainen puuttuminen ja nopea interventio mahdollistavat edellä mainittujen toimien kohteelle tarpeen vaatiessa ja viivytyksettä esimerkiksi terveydenhuollon apua sekä tukea.

Tällä mallilla on päästy hyviin tuloksiin. Jokainen huolta herättävä, käyttäytymisestä kumpuava tapaus otetaan viivytyksettä selvitykseen. Prosessin tueksi on luotu viranomaisverkostot niitä tilanteita varten, jolloin jatkotoimiin on perusteltua lähteä. Huolen ilmaisun taustalla voi olla myös huoli opiskelijan terveydentilasta ja toimintakyvystä. Samoin mallia on käytetty tilanteissa, jossa jokin taho kohdistaa ei-toivottua käyttäytymistä koulu yhteisön jäseniin. Tällaista käyttäytymistä on esimerkiksi kaikenlainen häirintä joko koulun arjessa tai netin välityksellä. Nämä tapaukset on ohjeistettu saatettavaksi turvallisuuspalveluista vastaavan tietoon turvallisuusilmoitusmenettelyn tai henkilökohtaisen konsultoinnin kautta. Kynnys ilmoittaa on tehty riittävän matalaksi, jotta jokainen koulu yhteisön jäsen voi rohkaistua ilmoittamaan. Myös välitön ja henkilökohtainen palaute suoraan ilmoittajalle on koettu luottamusta rakentavaksi. Mallissa korostuu proaktiivinen viestintä, jossa kärkenä on kuvata kaikille koulu yhteisön työntekijöille velvollisuus, mutta samalla oikeus ilmoittaa havainnostaan. Muille kuin työntekijöille ilmoitusmenettelyä on viestitty pelkäämään oikeutena ilmoittaa. Johdolle tämä malli tuottaa mahdollisuuden viestiä positiivisesti ilmoittamisen tärkeydestä, ilmoitusmääristä ja myös korjaavista toimita. Mallissa korostuu proaktiivinen ote – mitä enemmän ja aikaisemmin yhteisön jäsenet rohkaistuvat ilmoittamaan, sitä vähemmän kohteessa pitää keskittyä reaktiiviseen, ”tulipalojen sammuttamiseen” keskittyvään toimintaan. (Ranta 2016, 64-65.)

Jokaiseen ilmoitettuun tapaukseen puututaan välittömästi. Ilmoitettu huoli tutkitaan huolella tehtävään niettyjen osajien toimesta, jolloin tavoitteena on selvittää asia objektiivisesti, nopeasti ja ketään leimaamatta. Mallissa korostuu ilmoittajan suojeleminen ja mahdollisuus luottamukselliseen prosessiin. Myös anonyymiin ilmoittamiseen on tarjottu mahdollisuus, vaikka samalla onkin korostettu nimenomaisesti luottamusta ja riittävää suojaa ilmoittajalle. (Ranta 2016, 64-65.)

Mallin ydin on tavoitteessa löytää riittävän hyvä ja ajoissa toteutettu ratkaisu kaikille osapuolille - niin ilmoittajalle kuin myös ilmoituksen kohteelle. Vaikka ilmoittaminen onkin suositeltu kuvaamaan organisaatiossa velvollisuutena, se on nähtävä nimenomaisesti oikeutena ilmoittaa. Tämä mahdollistaa esimerkiksi opettajille keskittymisen omiin töihinsä, kun puuttumisesta vastaavat tahot ottavat asian viivytyksettä hoitaakseen. Tämä malli on taannut niissä kohteissa, joissa tätä toteutetaan, työrauhan ja myös vahvan tunteen turvassa olemisesta kaikille yhteisön jäsenille. (Ranta 2016, 64-65.)

3 Selvityksen toteutus

LAUREAN TOTEUTTAMA SELVITYS tarkastelee henkeen ja terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon ilmoittamista. OKM:n toimialan osalta muutettiin 1. päivänä huhtikuuta 2015 perusopetuslakia, lukiolakia, ammatillisesta koulutuksesta annettua lakia, taiteen perusopetuksesta annettua lakia, vapaasta sivistystyöstä annettua lakia, oppilas- ja opiskelijahuoltolakia, nuorisolakiä, ammattikorkeakoululakia ja yliopistolakia. Varhaiskasvatustilaki (540/2018) on tullut voimaan 1.9.2018. Uudessa varhaiskasvatustilakiä ilmoitusoikeudesta säädetään nimenomaisesti, eikä toimivaltaa tule enää hakea sosiaalihuollon lainsäädännöstä. Edellä mainittuihin lakeihin on sisällytetty henkilötietojen salassapitoa ja käsittelyä koskevaan kohtaan säädös, jonka mukaisesti laeissa tarkoitettuja tehtäviä hoitavalla on salassapitovelvollisuuden estämättä oikeus ilmoittaa poliisille henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon estämistä varten välttämättömät tiedot, jos hän tehtäviä hoitaessaan on saanut tietoja olosuhteista, joiden perusteella hänellä on syytä epäillä jonkun olevan vaarassa joutua väkivallan kohteeksi.

Hallintovaliokunta on edellyttänyt mietintöön (HaVM 41/2014 vp) viitaten, että OKM antaa vuoden 2020 loppuun mennessä hallintovaliokunnalle perustuslain 47 §:n 2 momentissa tarkoitettun kirjallisen selvityksen lainsäädännön toimivuudesta ja sen käytännön soveltamisesta.

Selvitys toteutettiin sähköisellä kyselyllä sekä puolistrukturoiduilla haastatteluilla syksyn 2020 aikana. Kyselyllä kartoitettiin tietoa varhaiskasvatuksesta, kouluilta ja oppilaitoksilta, varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjiltä, korkeakouluilta ja kunnilta. Haastattelututkimus toteutettiin yksilö- ja ryhmähaastatteluina verkkokokoustyökalun avulla. Haastateltavina olivat ammattikorkeakouluverkoston ja ammattipistojen Turvis-verkoston edustajat sekä yliopistojen edustaja.

3.1 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Sähköisellä kyselyllä kartoitettiin tietoa varhaiskasvatuksesta, kouluilta ja oppilaitoksilta, varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjiltä, korkeakouluilta ja kunnilta selvityksen tavoitteessa kuvatuista asioista. Kysely oli alun perin suunniteltu tehtäväksi ainoastaan suomen kielellä. Laurea laati elokuun 2020 aikana kyselyn suomenkieliset kysymysehdotukset ja lähetti ne OKM:n edustajille kommentoitavaksi.

Kyselyn sisällöstä pidettiin myös palaveri OKM:n edustajien kanssa 7.9.2020, jonka jälkeen Laurea teki muutoksia kyselyyn ja lähetti kysymykset vielä kerran kommentoitavaksi ministeriöön.

OKM lähetti viikolla 38/2020 suomenkielisen saatteen (liite 1) ja kyselyn (liite 2) asianhallinnastaan sähköisenä kirjeenä ja vastauspyyntönä hallinnonalan toimijoille sekä välitti kyselyn aluehallintovirastoille lähetettäväksi nuorisotoimeen kuntien nuorisotoimesta vastaaville. Kyselyn vastausaika oli sovittu päättyväksi 2.10.2020. Viikolla 39/2020 nousi esille tarve saada kysely vielä ruotsin kielellä. Käännöksen laati valtioneuvoston käännöspalvelu. Ruotsinkielinen saatekirje (liite 3) ja kysely (liite 4) linkitettiin suomenkieliseen kyselyyn ja lähetettiin uudelleen vastaajille viikolla 40/2020. Samalla kaikkien vastaajien vastausaika jatkettiin 9.10.2020 saakka. Muistutus kyselyyn vastaamisesta lähetettiin kerran OKM:n toimesta.

OKM:ltä saadun tiedon mukaan kysely lähetettiin seuraaville ryhmille: kunnat ja kaupungit (294 kpl), kansalaisopistojen ylläpitäjät (172 kpl), kansanopistojen ylläpitäjät (76 kpl), kesäyliopistojen ylläpitäjät (20 kpl), opintokeskusten ylläpitäjät (12 kpl), liikunnan koulutuskeskukset (31 kpl) sekä taiteen perusopetuksen järjestäjät (78 kpl). Kyselyä ei lähetetty Ahvenanmaan maakuntaan.

Kysely koostui neljästä osiosta. Taustakysymyksiä kysyttiin vastaajan ja tämän edustajan tahon tiedot. Varsinainen kysely muodostui 24 väitteestä, johon vastaajat ottivat kantaa kuusiportaisella asteikolla: täysin samaa mieltä, osin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, osin eri mieltä, täysin eri mieltä sekä en osaa sanoa (liitteet 1-4). Väitteet oli jaettu kolmen otsikon alle: Turvallinen varhaiskasvatus-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristö, poliisille tehdyt ilmoitukset sekä vaikuttavuuden arviointi. Kysely sisälsi lisäohjeiden muodossa määritelmät kyselyssä käytetyistä keskeisimmistä käsitteistä.

Laurea kokosi kyselyn perusteella saadut tulokset, analysoi ja laati niiden pohjalta tulokset, johtopäätökset ja suositukset. Tuloksia analysoitiin määrällisesti SPSS-ohjelmistolla.

3.2 HAASTATTELUTUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Haastatteluilla haluttiin täydentää kyselyn kautta saatavia tietoja. Haastattelukysymykset tehtiin kyselyn kysymysten valmistuttua. Haastattelutyyppiä valittiin puolistrukturoitu haastattelu. Laurea laati paitsi ehdotukset haastattelukysymyksistä, myös ehdotukset haastateltaville annettavista ennako-ohjeista sekä haastateltavista kohteista. Laurea lähetti ne kommentoitavaksi 16.9.2020 OKM:n edustajille. Saatujen kommenttien perusteella Laurea muokkasi haastattelukysymyksiä ja ennako-ohjetta.

Maakuntien haastateltavia valittaessa otettiin huomioon OKM:n hallinnonalan toimijasektorit sekä alueellinen kattavuus. Ammattiopistojen, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen verkostojen haastatteluun kutsuttiin jäseniä huomioiden maantieteellinen kattavuus. Samoin haastatteluun kutsuttiin henkilöitä, joiden tehtävämike oli turvallisuuspäällikkö. Valinnassa ei otettu kantaa siihen, oliko henkilö turvallisuuspäällikön tehtävässään kokopäiväinen vai tekikö hän työtä oman toimensa ohella.

Liitteessä 5 on esitetty haastateltaville annetut ennako-ohjeet, liitteessä 6 on haastattelukysymykset maakuntien edustajille ja liitteessä 7 on haastattelukysymykset ammattiopistojen, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen edustajille. Haastattelun varsinaiset kysymykset on jaettu neljään osioon: haastateltavan taustatietoihin, lain- säädäntöön liittyvään kysymykseen, uhkatilanteisiin ja uhkan arviointiin liittyviin kysymyksiin sekä yhteistyöhön ja ennaltaehkäisyyn liittyviin kysymyksiin.

Kuntien ja kaupunkien haastattelut aloitettiin lähettämällä sähköiset haastattelukutsut suoraan 19 maakuntakeskuksen sivustotoimen johtajalle. Haastattelukutsu tarjosi aiemmin julkaistun kyselytutkimuksen johdannon tavoin kutsutulle lyhyen esittelyn selvityksen aiheesta ja sen taustatiedoista, ennako-ohjeen, tietoa haastatteluiden aikataulusta, sekä haastatteluista vastaavien yhteystiedot. Kutsu sisälsi jo aiemmin julkaistun kyselytutkimuksen johdannon kanssa identtiset viittaukset OKM:n hallinnonalan lakeihin, sekä hallituksen alkuperäiseen esitykseen. Lisäyksenä kuitenkin korostettiin, minkä myös hallintovaliokunta oli jo aikaisemmassa mietinnössään (HaVM 41/2014 vp) todennut, ettei esityksen muotoilu sulkenut pois momentin soveltamista myös muunlaisen väkivallan kuin perheväkivallan, perhesurmien ja lapsensurmien ehkäisyyn. Maakuntien haastattelukutsuihin vastasivat kaikkien maakuntakeskusten edustajat, kun taas varsinaisiin haastatteluihin osallistui edustajia 18 maakuntakeskuksesta, kaikilta toimialoilta joko yksin tai pienessä ryhmässä.

Haastattelut toteutettiin videoituina yksilö- ja ryhmähaastatteluina verkkokokoustyökalun avulla. Varmuuskopio tehtiin äänitallenteena haastattelijan omalla tallentimella. Haastattelut noudattivat aina samaa peruskavaa, jossa haastattelijä kävi etukäteen jaetut kysymykset teemoittain järjestyksessä läpi. Haastattelijä saattoi kuitenkin tarpeen mukaan kysyä tarkentavan kysymyksen, joista perheväkivaltaa, perhesurmia, ja lapsensurmia koskeva kysymys oli ennalta sovittu selvitystä tekevän ryhmän kesken. Osallistujat saivat myös mahdollisuuden tarkentaa omia vastauksiaan.

Haastatteluja teki kaksi henkilöä, joista ensimmäinen haastatteli 17 eri maakunnan edustajia toteuttaen näistä 18 eri haastattelua 28.9.-12.10.2020 välisenä aikana. Toinen haastattelijä toteutti kolme eri haastattelua 02.10.-07.10.2020 välisenä aikana haastatellen ammattikorkeakoulujen, ammattiopistojen ja yliopistojen edustajia. Ammattikorkeakoulujen turvallisuusverkostosta haastateltiin kolmea turvallisuus-päällikköä (Turun AMK, XAMK, VAMK), ammattiopistojen Turvis-verkostosta kolmea edustajaa (Careeria, Tredu, Redu) ja yliopistojen edustajana haastateltiin Helsingin yliopiston turvallisuuspäällikköä.

Haastateltaviksi maakuntien edustajiksi oli valittu asukasmäärältään suurin kunta tai kaupunki kustakin maakunnasta. Kymenlaaksoon lähetettiin kaksi kutsua, koska sillä on kaksi maakuntakeskusta. Sovitusti Ahvenanmaata ei otettu mukaan haastatteluun. Kunta tai kaupunki sai itse valita, ketkä henkilöt osallistuvat haastatteluun ja usean toimialan edustajia haastateltiin. Haastateltavat edustivat varhaiskasvatusta, esi- ja

perusopetusta, lukiokoulutusta, ammatillista koulutusta, ammattikorkeakoulutusta, taiteen perusopetusta, nuorisotyötä sekä vapaata sivistystyötä. Haasteltavina olivat myös keskushallinnon, sivistystoimialan, nuorisotyön, opiskeluhoollon, lastensuojelun, perhe- ja sosiaalipalvelujen, perusturvan ja terveydenhuollon, palveluneuvonnan ja kiireellisen sosiaalityön, sosiaalisen kuntoutuksen ja tuen, kulttuurin sekä liikuntatoimen edustajia. Haastateltavien määrä vaihteli tapauskohtaisesti yhdestä neljään henkilöön. Maakunnista jäi haastatteleematta Uusimaa. Haastattelumahdollisuutta tarjottiin Helsingin edustajille, mutta haastattelu ei kuitenkaan järjestynyt. Haastatellut maakuntien edustajat toimialoineen on esitetty liitteessä 8.

Kysymykset lähetettiin sähköisessä muodossa kaikille haastateltaville lähtökohtaisesti kaksi päivää ennen haastattelua. Kysymysten mukana toimitettiin myös haastateltavan ennako-ohje, jossa ilmoitettiin haastattelun oletettu kesto, haastattelumuoto, tieto haastattelun tallentamisesta sekä tieto haastattelun luottamuksellisuudesta. Ennen haastattelun ja tallentamisen alkamista haastattelijä kävi ohjeen läpi yhdessä haastateltavien kanssa. Osallistujille tarjottiin myös mahdollisuus kysyä tarkentavia tietoja ennen haastattelua, haastattelun aikana sekä haastattelun jälkeen.

Haastatteluiden jälkeen tallenteet litteroitiin puhekielisinä ja haastateltavat anonymisoitiin numeroimalla heidät juoksevilla numerolla, kuten H1, H2 ja H3. Haastattelujen tulokset analysoitiin laadullisella sisällön analyysillä. Analyysiä teki neljä henkilöä.

4 Kyselyn tulokset

TÄSSÄ LUVUSSA ESITETÄÄN kyselyn tulokset. Kyselyyn vastasi 593 vastaajaa. Kaikki vastaajat eivät kuitenkaan vastanneet kaikkiin väitteisiin.

4.1 KYSELYN TAUSTAMUUTTUJAT

Vastauksia saatiin kaikilta toimialoilta (taulukko 1).

Taulukko 1: Toimialat, jota vastaajat edustavat

TOIMIALA	VASTAAJIEN MÄÄRÄ (KPL)	OSUUS (%)
perusopetus	136	23
lukiokoulutus	98	16
nuorisotyö	82	14
varhaiskasvatus	80	13
ammatillinen koulutus	61	10
vapaa sivistystyö	57	10
taiteen perusopetus	45	8
ammattikorkeakoulutus	19	3
yliopistokoulutus	12	2
esiopetus	3	1
Yhteensä	593	100

Suurimmat vastaajaryhmät olivat perusopetus (23 %, N=136), lukiokoulutus (16 %, N=98), nuorisotyö (14 %, N=82) ja varhaiskasvatus (13 %, N=80).

Vastauksia saatiin kaikista kyselyn kohteena olevista maakunnista (taulukko 2).N=82) ja varhaiskasvatus (13 %, N=80).

Taulukko 2: Maakunta, jossa vastaajan organisaatio toimii

MAAKUNTA	VASTAAJIEN MÄÄRÄ (KPL)	OSUUS (%)
Uusimaa	102	17
Pirkanmaa	62	10
Varsinais-Suomi	60	10
Pohjois-Pohjanmaa	50	8
Lappi	46	8
Keski-Suomi	40	7
Etelä-Pohjanmaa	32	5
Satakunta	32	5
Kanta-Häme	29	5
Pohjanmaa	21	4
Pohjois-Savo	21	4
Etelä-Savo	17	3
Etelä-Karjala	16	3
Päijät-Häme	15	3
Kainuu	14	2
Kymenlaakso	13	2
Keski-Pohjanmaa	12	2
Pohjois-Karjala	11	2
Yhteensä	593	100

Eniten vastauksia saatiin Uudeltamaalta (17 %, N=102), Pirkanmaalta (10 %, N=62) ja Varsinais-Suomesta (10 %, N=60).

Vastaajien jakauma kunnan väkiluvun perusteella on esitetty taulukossa 3.%, N=80).

Taulukko 3: Väkiluku kunnassa, jota vastaaja edustaa

KUNNAN VÄKILU- KU / ASUKAS	VASTAAJIEN MÄÄRÄ (KPL)	OSUUS (%)
alle 5000	128	22
5001 - 10 000	110	18
10 001 - 20 000	102	17
20 001 - 50 000	95	16
50 001 - 100 000	52	9
yli 100 000	106	18
Yhteensä	593	100

Vastauksia saatiin kokoluokaltaan erilaisista kunnista.

Vastaajien jakauma aseman mukaan on esitetty taulukossa 4.

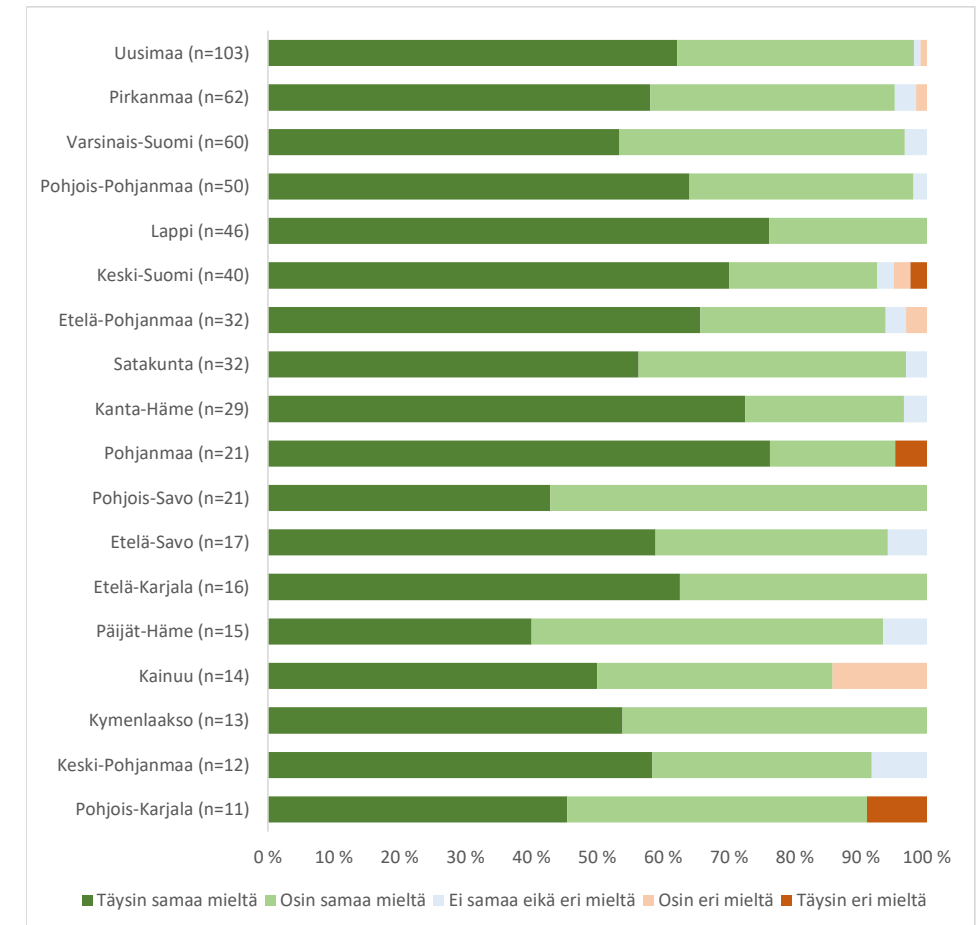
Taulukko 4: Vastaajan asema organisaatiossa

VASTAAJAN ASEMA	VASTAAJIEN MÄÄRÄ (KPL)	OSUUS (%)
rehtori	244	41
jokin muu, mikä?	102	17
varhaiskasvatuksen johtaja	62	10
sivistystoimen johtaja	41	7
nuorisotoimen johtaja	40	7
turvallisuuspäällikkö/johtaja	39	7
vapaan sivistystyön edustaja	25	4
perusopetuksen johtaja	20	3
sivistyksestä ja koulutuksesta hallinnollisesti vastaava henkilö kunnassa	9	2
päiväkodin johtaja	8	1
kulttuuritoimen johtaja	3	1
Kaikki yhteensä	593	100

Eniten vastauksia saatiin rehtoreilta (41 %, N=244). Toiseksi suurimpaan vastaajaryhmään jokin muu (17 %, N=102), johon saatiin 70 eri tehtävänimikettä (liite 9). Kolmanneksi suurin vastaajaryhmä oli varhaiskasvatuksen johtajat (10 %, N=62).

4.2 TURVALLINEN VARHAISKASVATUS-, OPPIMIS-, OPISKELU-, KASVU- JA TYÖYMPÄRISTÖ

Kyselyn ensimmäisessä osuudessa esitettiin väitteitä varhaiskasvatus-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristöstä. Yhteisön arki koettiin turvalliseksi lähes kaikkialla: vastaajista 61 % (N= 363) oli täysin samaa mieltä ja osin samaa mieltä 35 % (N=208). Vastauksissa ei ollut juuri eroa eri kokoisten kuntien tai kaupunkien välillä. Maakuntien välillä vastauksissa oli jonkin verran eroja. Tarkemmat maakuntakohtaiset vastaukset on esitetty kuviossa 2.



Kuvio 2: Väite: Yhteisömme arki on turvallista. Vastausjakaumat maakunnittain.

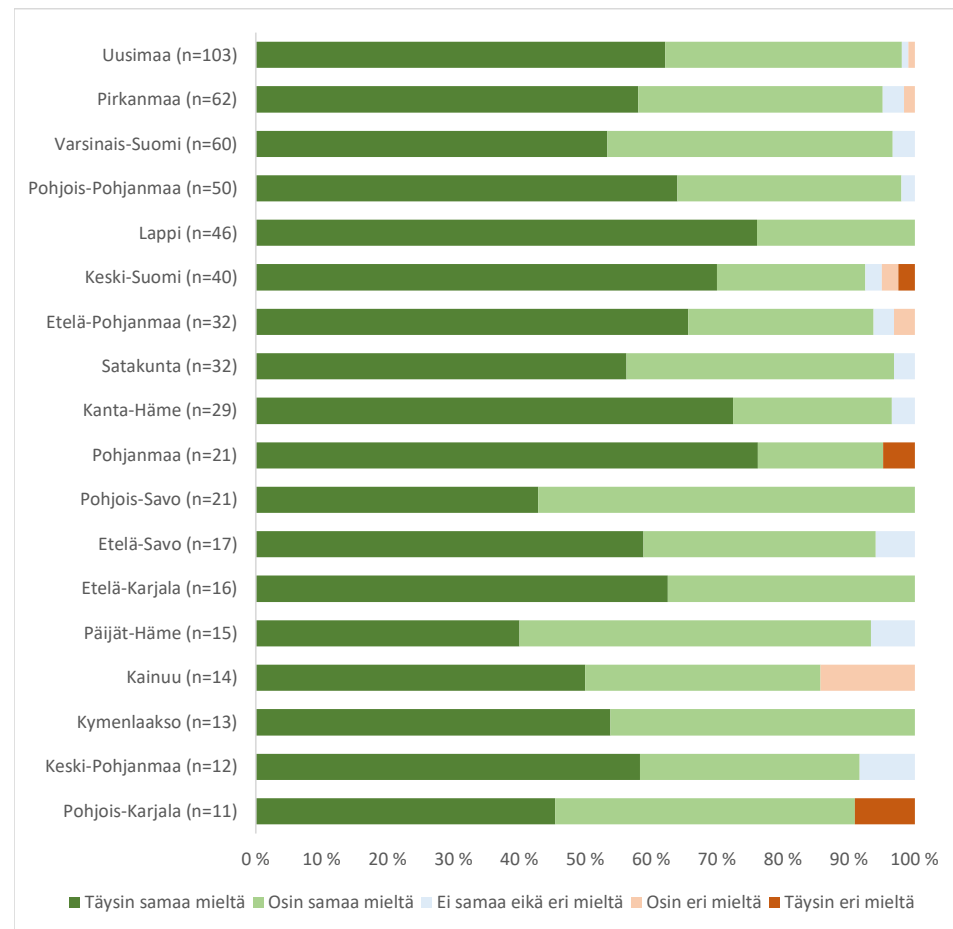
Eniten oman yhteisönsä turvattomaksi kokivat Pohjois-Karjalan, Kainuun, Pohjanmaan, Etelä-Pohjanmaan ja Keski-Suomen vastaajat.

”Työyhteisön jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä” -väitteestä lähes kaikki olivat samaa mieltä: 73 % (N=429) oli täysin samaa mieltä ja 23 % (N=136) osin samaa mieltä.

Suurin osa vastaajista koki, että työyhteisön jäsenillä on turvallisuusosaamista: täysin samaa mieltä siitä, että turvallisuusosaamista oli riittävästi, oli 13 % (N=77) ja osin samaa mieltä 67 % (N=396) vastaajista.

Samaa mieltä oltiin myös siitä, että työyhteisön jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä. Vastaajista täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli 50 % (N=295) ja osin samaa mieltä 43 % (N=253).

”Työyhteisön jäsenet tuntevat vakavaa huolta herättävään käyttäytymiseen liittyvän lainsäädännön” -väitteen kohdalla vastaukset vaihtelivat. Vastausjakauma on esitetty kuviossa 3.

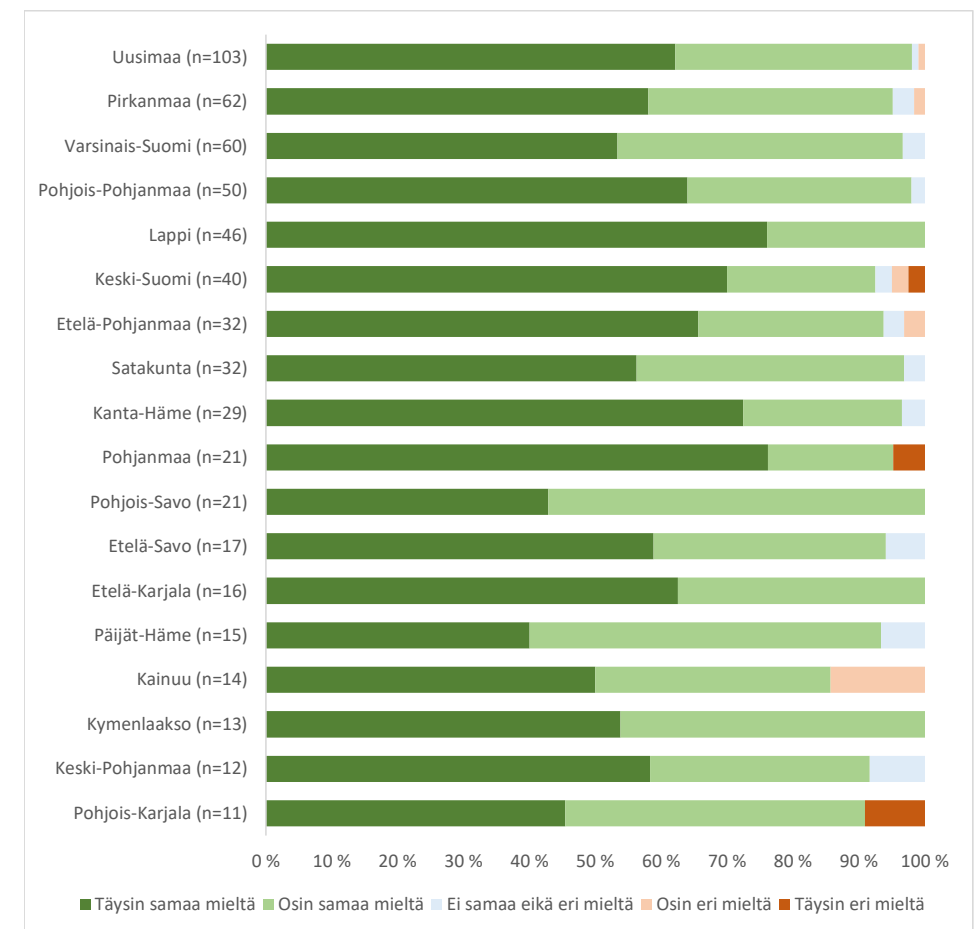


Kuvio 3: Väite: Työyhteisömmen jäsenet tuntevat vakavaa huolta herättävään käyttäytymiseen liittyvän lainsäädännön.

Täysin samaa mieltä huolta herättävään käyttäytymiseen liittyvän lainsäädännön tuntemisesta oli vastaajista 6 % (N=38) ja osin samaa mieltä 41 % (N=240). Ei samaa eikä eri mieltä oli 20 % (N=117) ja osin eri mieltä 22 % (N=129) vastaajista. Täysin eri mieltä oli vastaajista 5 % (N=32). En osaa sanoa vastasi 6 % (N=33). Toimialoitteiden tarkasteltuna lainsäädännön tuntemus arvioitiin jonkin verran heikommaksi taiteen perusopetuksen ja vapaan sivistystyön lisäksi yliopistokoulutuksessa.

”Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja puuttua vakavaan huolta herättävään käyttäytymiseen” -väitteestä vastaajista 21 % (N=124) oli täysin samaa mieltä ja 50 % (N=293) oli osin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli vastaajista 9 % (N=53). Eri mieltä väitteen kanssa oli 15 % (N=90).

”Työyhteisössämme on luotu menettely vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen tunnistamiseksi ja ilmoittamiseksi” -väitteestä oltiin enimmäkseen täysin samaa mieltä, mutta myös eri mieltä olevia näkemyksiä esiintyi (kuvio 4).

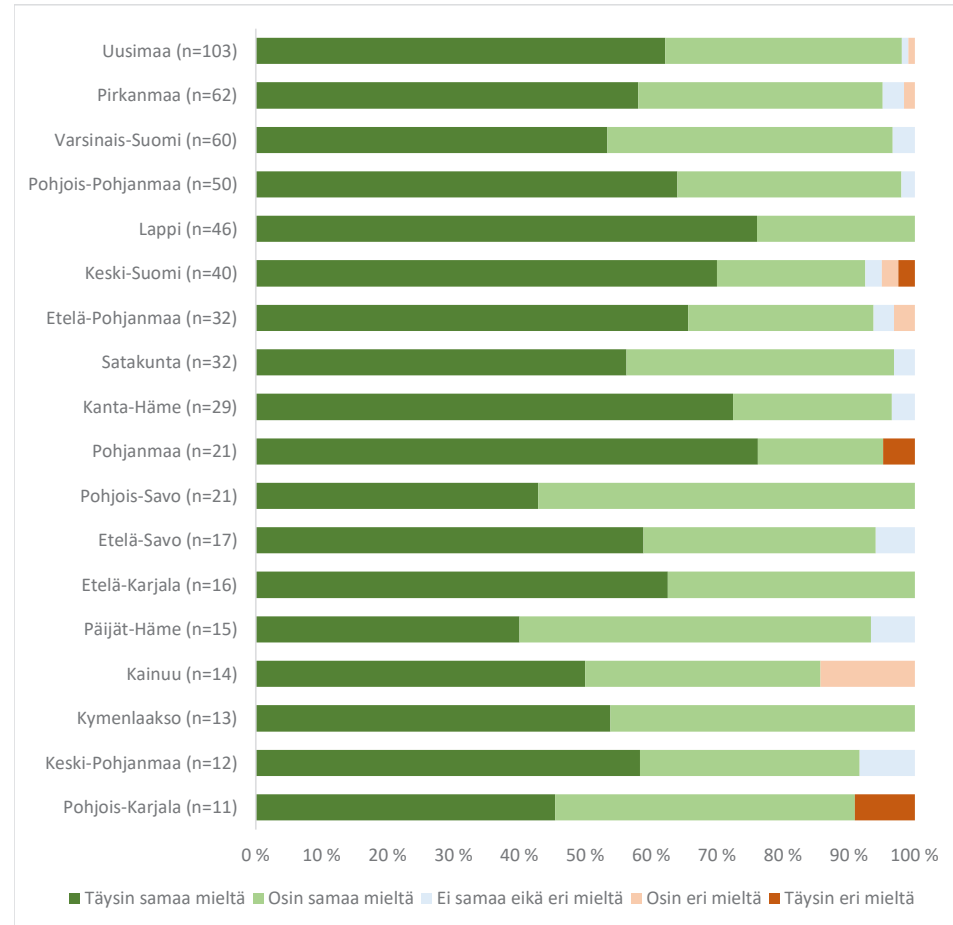


Kuvio 4: Väite: Työyhteisössämme on luotu menettely vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen tunnistamiseksi ja ilmoittamiseksi.

Vastaajista 29 % (N=167) oli täysin samaa mieltä ja 43 % (N=253) oli osin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä oli luotu menettely vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen tunnistamiseksi ja ilmoittamiseksi. Ei samaa eikä eri mieltä oli 10 % (N=61), osin eri mieltä 9 % (N=55) ja täysin eri mieltä 6 % (N=34) vastaajista. En osaa sanoa vastasi 3 % (N=17) vastaajista.

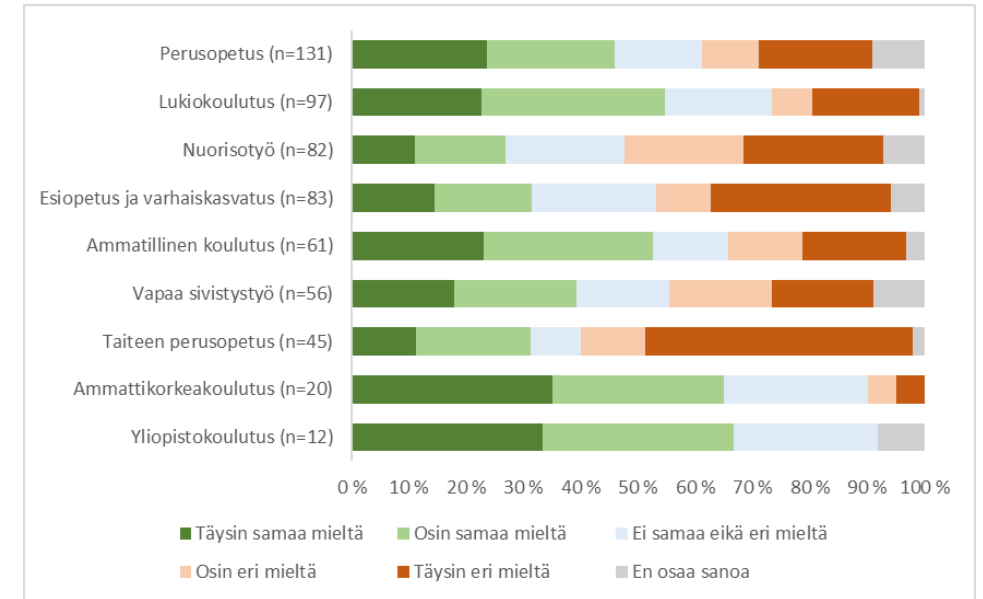
Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että työyhteisön jäsenet pystyvät tunnistamaan vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen. Väitteestä 26 % (N=156) oli täysin samaa mieltä ja 58 % (N=342) oli osin samaa mieltä.

Paljon erilaisia näkemyksiä esiintyi väitteestä ”Työyhteisössämme on nimetty henkilö, joka kykenee arvioimaan vakavaa huolta herättävää käyttäytymistä”. Vastausjakauma on esitetty kuviossa 5.



Kuvio 5: Väite: Työyhteisössämme on nimetty henkilö, joka kykenee arvioimaan vakavaa huolta herättävää käyttäytymistä.

Täysin samaa mieltä työyhteisön nimetyn henkilön olemassaolosta oli 19 % (N=113) ja osin samaa mieltä 23 % (N=136). Vastaajista 17 % (N=102) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Osittain eri mieltä oli 12 % (N=69) ja täysin eri mieltä 23 % (N=133). Vastaajista 6 % (N=33) ilmoitti, ettei osaa sanoa, onko työyhteisössä nimetty henkilöä. Toimialojen välillä havaittiin eroja (kuvio 6).



Kuvio 6: Väite: Työyhteisössämme on nimetty henkilö, joka kykenee arvioimaan vakavaa huolta herättävää käyttäytymistä. Vastaukset toimialoittain

Paras tilanne oli korkeakoulutuksessa, kun yli puolet ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että huolta herättävän käyttäytymisen arvioimiseen on nimetty henkilö. Myös toisella asteella ja peruskoulutuksessa tulokset olivat samansuuntaisia. Selvimmin nimetyn henkilön olemassaolosta oltiin eri mieltä varhaiskasvatuksessa, nuorisotyössä ja erityisesti taiteen perusopetuksessa.

Keinoja vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen puuttumiseen koettiin kuitenkin olevan. Vastaajista 20 % (N=120) oli täysin samaa mieltä ja 58 % osin samaa mieltä (N=340) siitä, että työyhteisöllä oli keinoja puuttua ennakoivasti vakavaa huolta herättävään käyttäytymiseen. Viidesosa vastaajista oli kuitenkin joko eri mieltä tai asettui näiden kantojen väliin.

4.3 POLIISILLE TEHDYT ILMOITUKSET

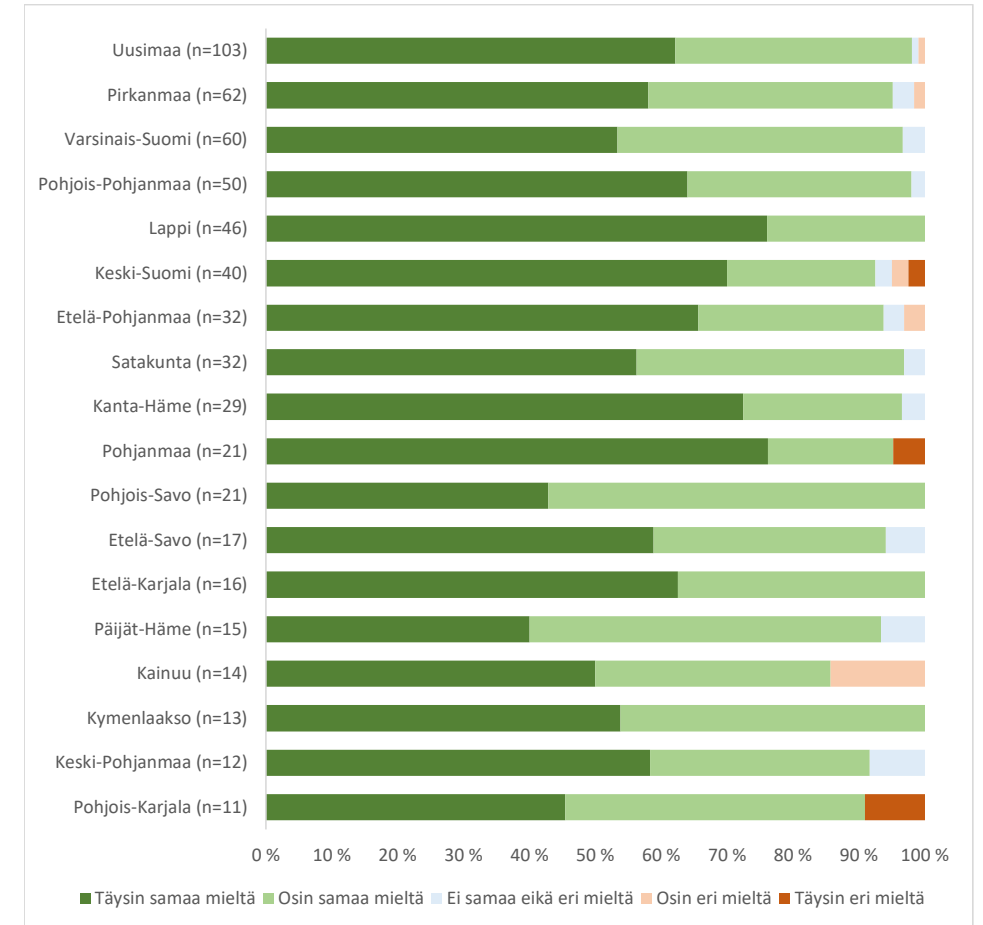
Kyselyn toisessa osuudessa esitettiin väitteitä poliisille tehtyihin ilmoituksiin liittyen. Uhkaan liittyvien välittömien tietojen ilmoittaminen poliisille vuoden 2015 lainmuutoksen jälkeen ilmoitusten lukumäärän mukaan jaoteltuna on esitetty taulukossa 5. Vuoden 2020 osalta tuloksia on rekisteröity elokuuhun saakka.

Taulukko 5: Uhkaan liittyvien välittömien tietojen ilmoittaminen poliisille vuosina 2015–08/2020

VUOSI	UHKAAN LIITTYVIEN VÄLITTÖMIEN TIETOJEN ILMOITUSTEN MÄÄRÄ POLIISILLE											
	0 KPL	1 KPL	2 KPL	3 KPL	4 KPL	5 KPL	6 KPL	7 KPL	8 KPL	9 KPL	≥ 10	EI TIEDOSSA
2015	359	33	12	4	3	2	0	0	0	1	6	174
2016	364	36	12	7	2	2	0	0	0	0	5	166
2017	366	52	14	4	3	4	0	1	0	0	6	144
2018	364	68	22	8	5	7	0	0	0	0	6	114
2019	383	75	33	11	4	10	2	1	0	1	6	68
08/2020 SAAKKA	424	62	31	16	3	1	1	0	0	0	6	50
YHTEENSÄ	2260	326	124	50	20	26	3	2	0	2	35	716

Suurin osa vastaajista ilmoitti, että heidän toimialallaan ei ole tehty lainkaan ilmoituksia. Huomattavaa on myös, että monen osalta ilmoitusten määrä ei ole tiedossa.

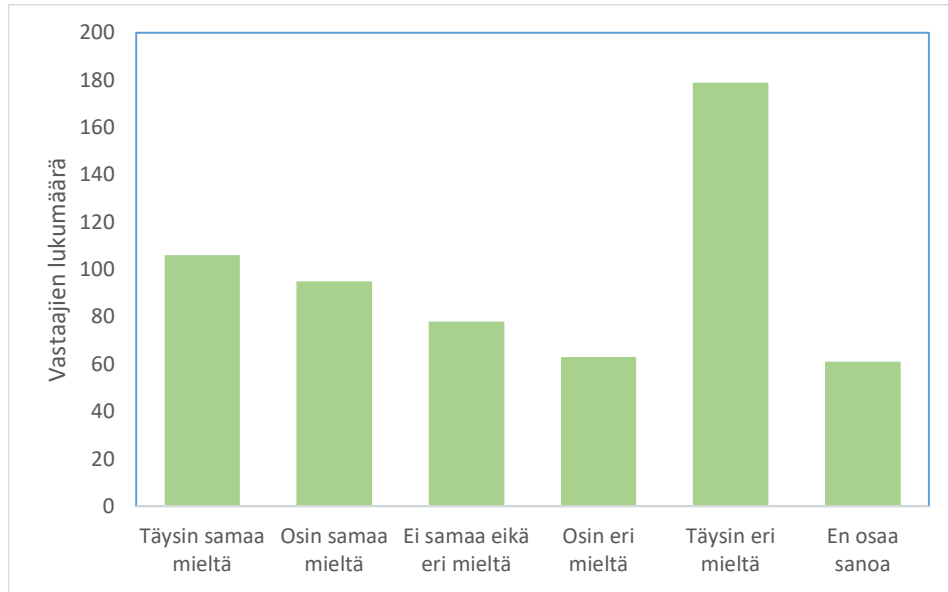
Uhkaan liittyvien välittömien tietojen ilmoituksia poliisille on tehnyt eniten perusopetus ja toiseksi eniten ammatillinen koulutus. Ilmoitusten lukumäärän kehitys toimialoittain on esitetty kuviossa 7.



Kuvio 7: Uhkaan liittyvien välittömien tietojen ilmoittaminen poliisille vuosina 2015–08/2020 eri koulutusmuodoille eriteltynä.

Kuvio uhkaan liittyvien välittämien ilmoittamisesta poliisille on tehty osin epätarkkojen tietojen pohjalta, sillä yli kymmenen ilmoitusta tehneiden toimijoiden osalta todellista ilmoitusten lukumäärää ei tiedetä, joten ne on laskettu kymmeneksi ilmoitukseksi. Yli kymmenen ilmoitusta tehneiden vastaajien lukumäärä oli kuitenkin suhteellisen pieni. Vuoden 2020 pienemmät luvut selittyvät sillä, että tietoja on kerätty vasta elokuuhun saakka. Muilta osin on nähtävissä johdonmukaista nousua ilmoitusten määrässä viime vuosina.

Työyhteisömme on puuttunut ja ilmoittanut poliisille tilanteesta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa väkivaltaa perheessä -väitteen tulokset on esitetty kuviossa 8.

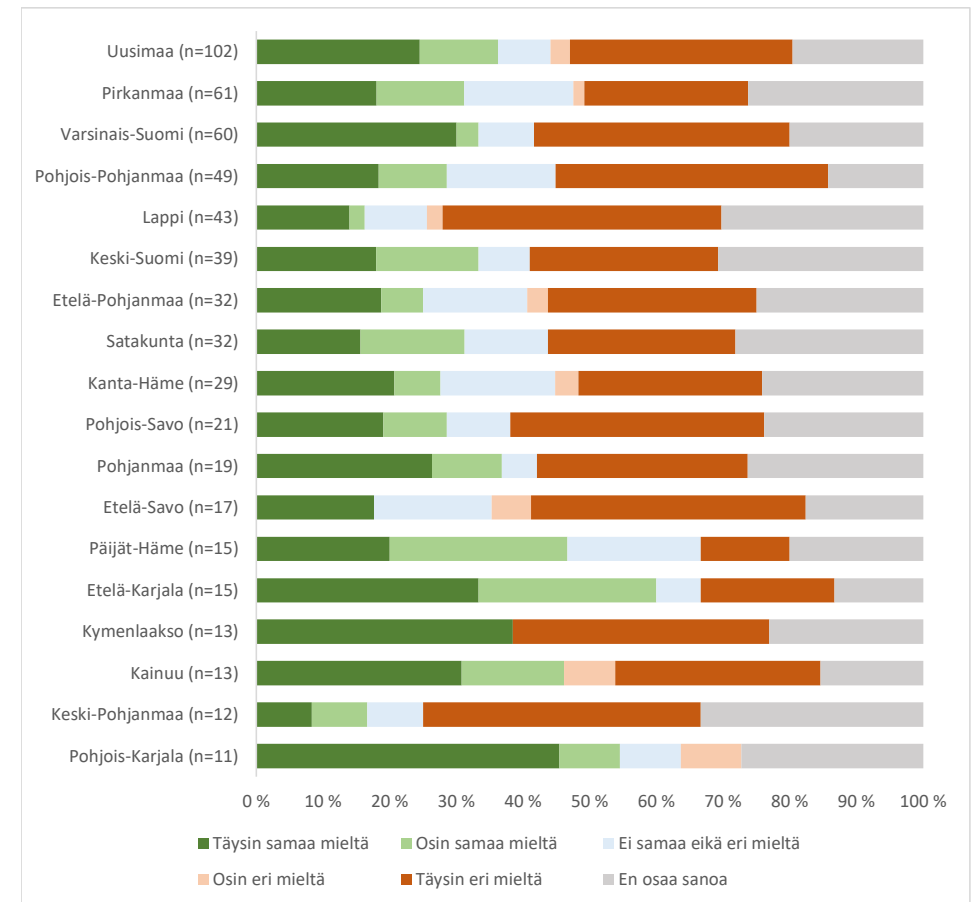


Kuvio 8: Väite: Työyhteisömme on puuttunut ja ilmoittanut poliisille tilanteesta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa väkivaltaa perheessä.

Kolmasosa vastaajista ilmoitti työyhteisönsä puuttuneen ja ilmoittaneen poliisille tilanteesta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa väkivaltaa perheessä.

Lapsen tai nuoreen kohdistuvaan perheväkivaltaan puuttumisesta ja poliisille ilmoittamisesta -väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli 22 % (N=127) vastaajista, osin samaa mieltä 10 % (N=59) ja täysin eri mieltä 32 % (N=188). En osaa sanoa -vastausten osuus oli 23 % (N= 134).

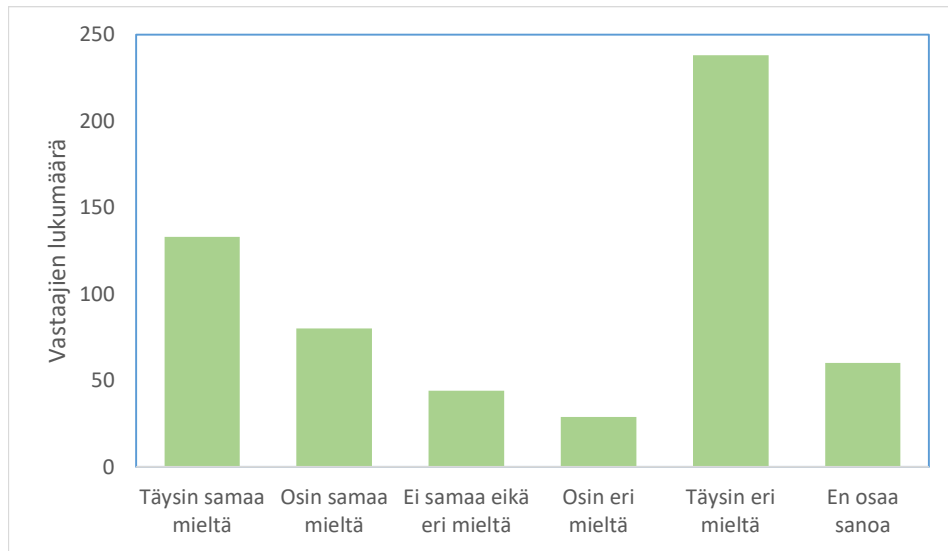
Puuttumisen ja ilmoittamisen osalta oli jonkin verran eroja maakunnittain (kuvio 9).



Kuvio 9: Työyhteisömme on puuttunut ja ilmoittanut poliisille tilanteesta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa väkivaltaa perheessä.

Työyhteisöt Etelä-Karjalassa, Pohjois-Karjalassa ja Päijät-Hämeessä olivat tehneet eniten ilmoituksia poliisille tilanteista, joissa perheväkivaltaa epäillään kohdistuneen lapsen tai nuoreen.

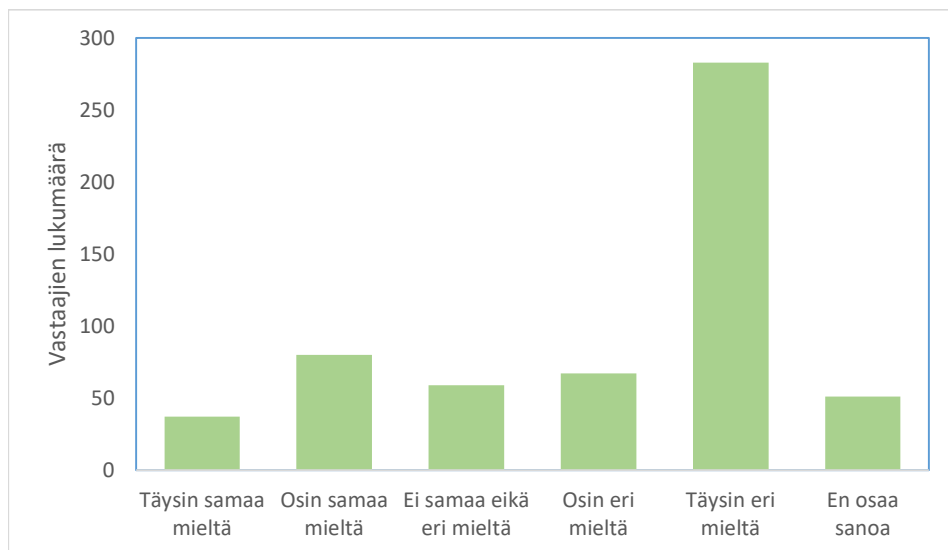
Työyhteisöimme tueksi on nimetty poliisista yhteyshenkilö –väitteen kohdalla vastaukset jakautuivat jyrkästi kahtia (kuvio 10).



Kuvio 10: Väite: Työyhteisöimme tueksi on nimetty poliisista yhteyshenkilö.

Vastaajista 23 % (N=133) oli täysin samaa mieltä, siitä, että työyhteisön tueksi oli nimetty yhteyshenkilö poliisista. Vastaajista 14 % (N=80) oli osin samaa mieltä ja täysin eri mieltä oli 41 % (N=238).

Työyhteisöimme on saanut poliisilta mallin vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen arvioimiseksi -väitteen vastaukset on esitetty kuviossa 11.

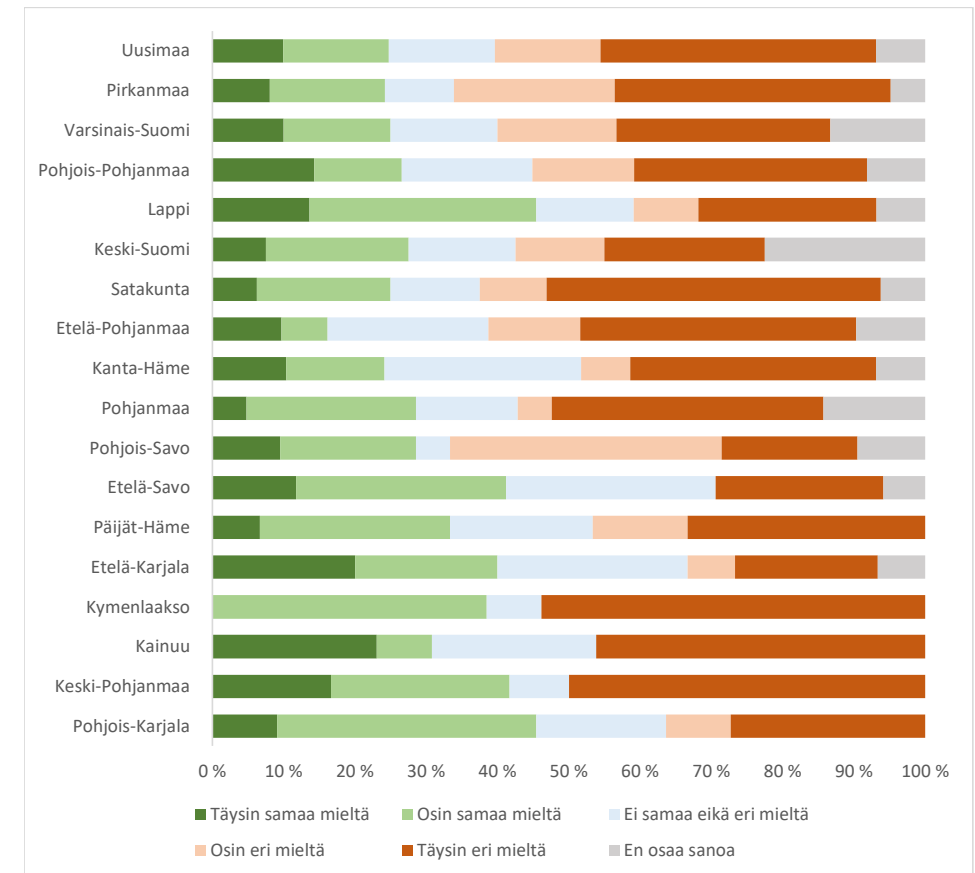


Kuvio 11: Väite: Työyhteisöimme on saanut poliisilta mallin vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen arvioimiseksi.

Peräti 49 % (N=283) oli eri mieltä siitä, että poliisi olisi antanut työyhteisölle mallin vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen arvioimiseksi. Muiden näkemysten osalta vastaukset jakautuivat melko tasaisesti.

Saman tyyppinen tulos saatiin väitteeseen "Työyhteisöimme on saanut poliisilta riittävästi tukea oma-aloitteista ilmoittamista varten", jonka kanssa suuri osa, toisin sanoen 34 % (N=200) vastaajista oli täysin eri mieltä ja 13 % (N=77) osin eri mieltä. Väitteen kanssa oli kuitenkin myös täysin samaa mieltä olevia 10 % (N=59) ja osin samaa mieltä olevia 18 % (N=108).

Vastauksissa oli jonkin verran eroa maakuntien välillä. Maakuntakohtaiset vastaukset ovat kuviossa 12.



Kuvio 12: Väite: Työyhteisöimme on saanut poliisilta riittävästi tukea oma-aloitteista ilmoittamista varten. Vastaukset maakunnittain.

Eniten tukea poliisilta oma-aloitteista ilmoittamista varten olivat kokeneet saavansa vastaajat Lapista.

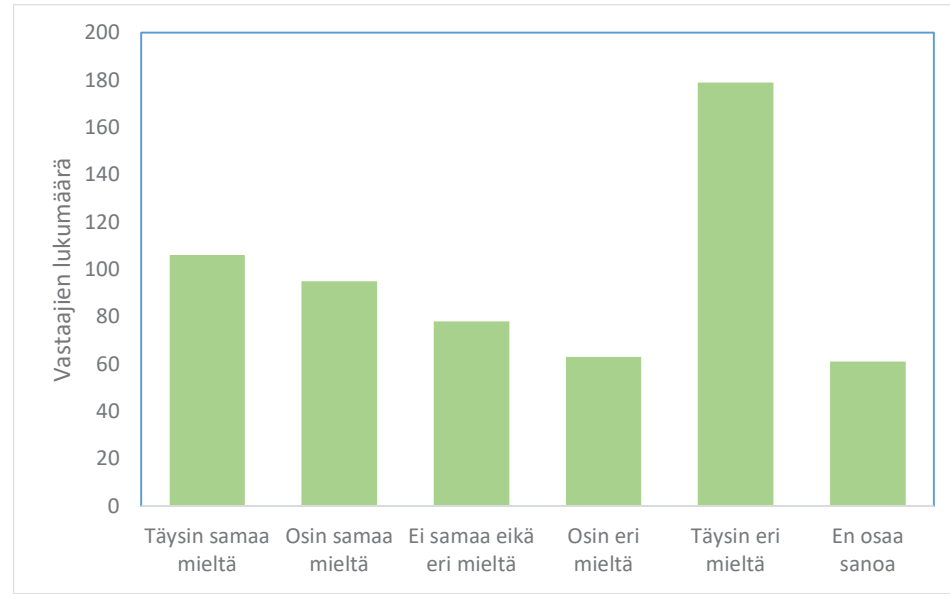
Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että koston pelko ei estänyt tekemästä ilmoitusta poliisille ja ainoastaan 10 % vastaajista koki, että koston pelko esti ilmoittamisen.

Lähes kaikki vastaajat kokivat työyhteisönsä jäsenten ymmärtävän, ettei salassapito- velvollisuus ole esteenä silloin, kun poliisille pitää ilmoittaa vakavasta huolta herättävästä käyttäytymisestä. Vain muutama prosentti oli tästä eri mieltä. Erimielisyyttä väitteen kanssa esiintyi lähinnä korkeakoulutuksen piirissä.

4.4 VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI

Kyselyn kolmannessa osiossa esitettiin väitteitä lainsäädännön vaikuttavuuden arvioinnista.

Työyhteisöissä vaikutti olevan erilaisia käytäntöjä tiedonkeruussa henkeen ja terveyteen kohdistuvista uhkista (kuvio 13).



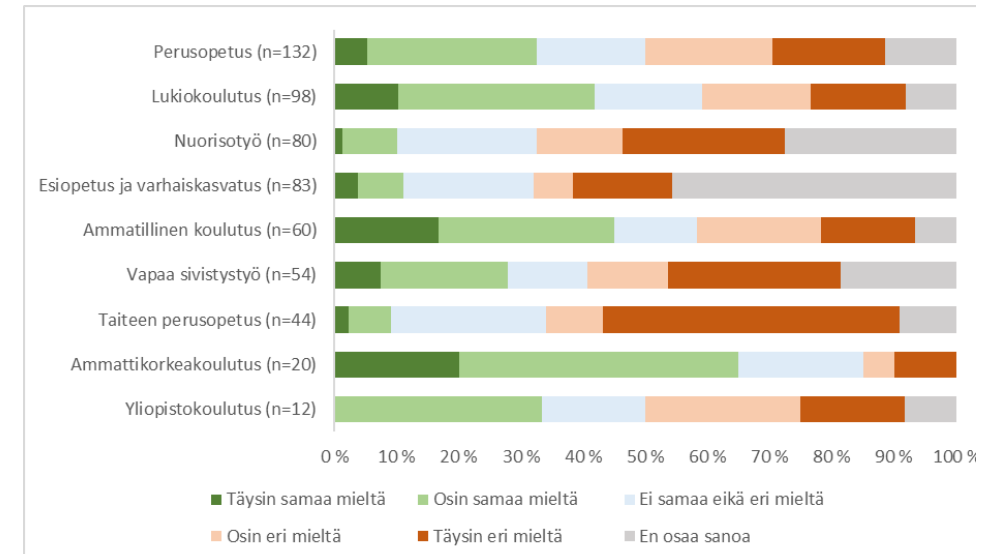
Kuvio 13: Väite: Työyhteisössämme nimetty henkilö, jolla on tähän laillinen oikeus, kokoaa systemaattisesti tietoa henkeen ja terveyteen kohdistuvista uhkista.

Kolmasosa vastaajista ei ainakaan tiedostanut, että työyhteisössä tapahtuisi systemaattista tiedonkeruuta nimetyn henkilön toimesta. Vastaukset tähän kysymykseen vaihtelivat, eikä osa vastaajista osannut ottaa kantaa asiaan.

Suuri osa vastaajista koki, että uhkaavat tilanteet oli saatu ratkaistua yhteistyössä poliisin kanssa. 22 % (N=131) oli tästä täysin samaa mieltä ja 21 % (N=125) osin samaa mieltä, mutta ei samaa eikä eri mieltä ilmoitti olevansa 26 % (N=150) ja lähes yhtä moni ei osannut sanoa. Eri mieltä oli alle 10 %. Tämän väitteen kohdalla näkyivät erot uhkaavien tilanteiden esiintyvyydessä. Niillä toimialoilla, joilla uhkaavia tilanteita oli raportoitu enemmän, oltiin väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Mikäli toimialalla ei ollut esiintynyt paljon uhkaavia tilanteita, tähän kysymykseen ei pystytty ottamaan selvästi kantaa.

Työyhteisöillä koettiin olevan valmius tarjota tukea uhkaavaan käytökseen syyllistyneelle oppilaalle tai opiskelijalle ilmoitusprosessin aikana. Väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli 21 % (N=121) ja osin samaa mieltä oli 42 % (N=241).

Näkemykset menettelystä uhkaavaan käytökseen syyllistyneen oppilaan tai opiskelijan yhteisöön paluun arviointiin vaihtelivat paljon. Vastausjakauma toimialoittain on esitetty kuviossa 14.

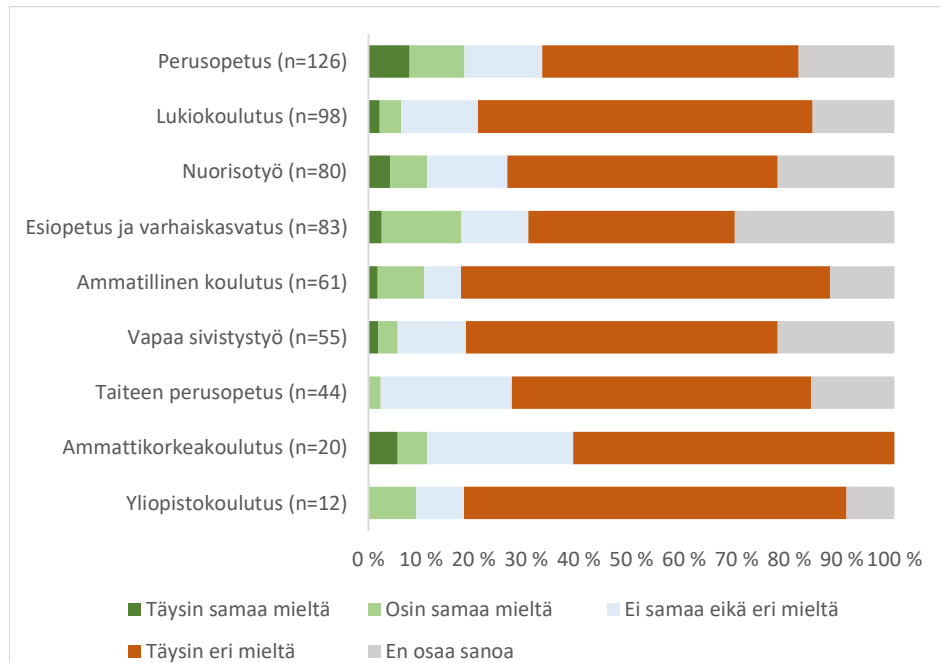


Kuvio 14: Väite: Työyhteisöllämme on menettely uhkaavaan käytökseen syyllistyneen oppilaan tai opiskelijan yhteisöön paluun arviointiin. Vastaukset toimialoittain.

Toimialojen välillä oli suuria eroja, mutta myös toimialojen sisällä oli asiasta varsin erilaisia näkemyksiä. Varsin moni oli asiasta epävarma. Toimialojen välillä oli suuria eroja, mutta myös toimialojen sisällä oli asiasta varsin erilaisia näkemyksiä. Varsin moni oli asiasta epävarma. Ainoastaan ammattikorkeakoulutuksen vastauksista kävi selkeästi ilmi, että niillä oli menettely uhkaavaan käytökseen syyllistyneen oppilaan tai opiskelijan yhteisöön paluun arviointiin.

Siitä, oliko poliisille ilmoittamisen lisäksi käytetty muita kurinpitomenettelyitä, esiintyi erilaisia näkemyksiä. Lähes puolet vastasi, että oli täysin tai osin eri mieltä siitä, että kurinpitomenettelyä on kohdistettu oppilaaseen tai opiskelijaan, mutta muuten vastaukset hajosivat paljon, eikä neljäsosa osannut sanoa oliko kurinpitomenettelyä käytetty. Kurinpitomenettelyä esiintyi lähinnä perusopetuksessa, ammatillisessa koulutuksessa ja korkea-asteella.

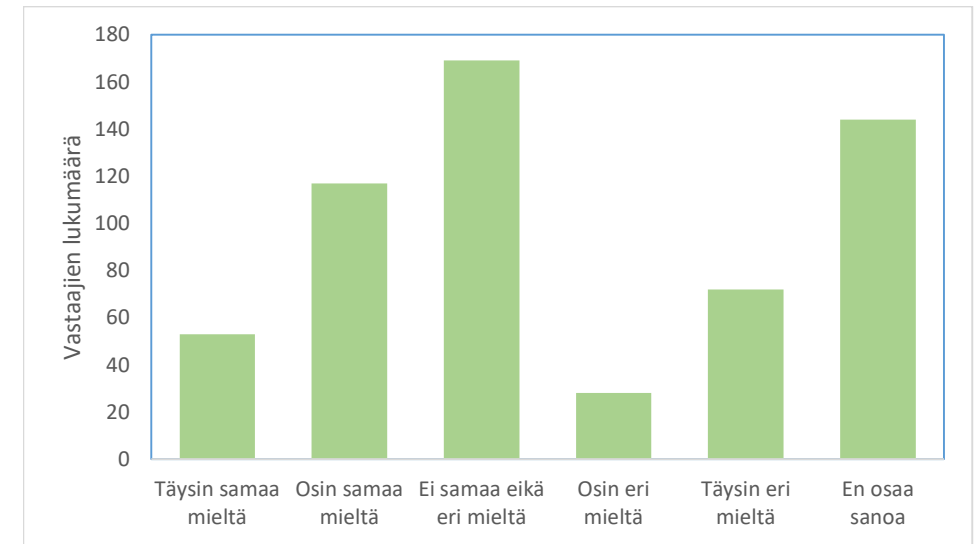
Vastausten perusteella ilmoituksen tekemisestä vastaaviin henkilöihin ei ole juuri kohdistunut uhkaavaa käytöstä, joskin 11 % ilmoitti olevansa vähintään osin samaa mieltä sen kanssa, että näin oli tapahtunut (kuvio 15).



Kuvio 15: Väite: Ilmoituksen tekemisestä vastaavaan henkilöön työyhteisössämme on kohdistettu uhkaavaa käytöstä. Vastaukset toimialoittain.

Merkille pantavaa oli, että vähät kokemukset ilmoittajaan kohdistuvista uhkista jakautuivat lähes kaikille koulutusmuodoille, vaikkakin lukumääräisesti ilmoitetut tapaukset olivat vähäisiä. Selvimmin ilmiö tulee ilmi varhais- ja perusopetuksessa ja jonkin verran myös nuorisotyössä.

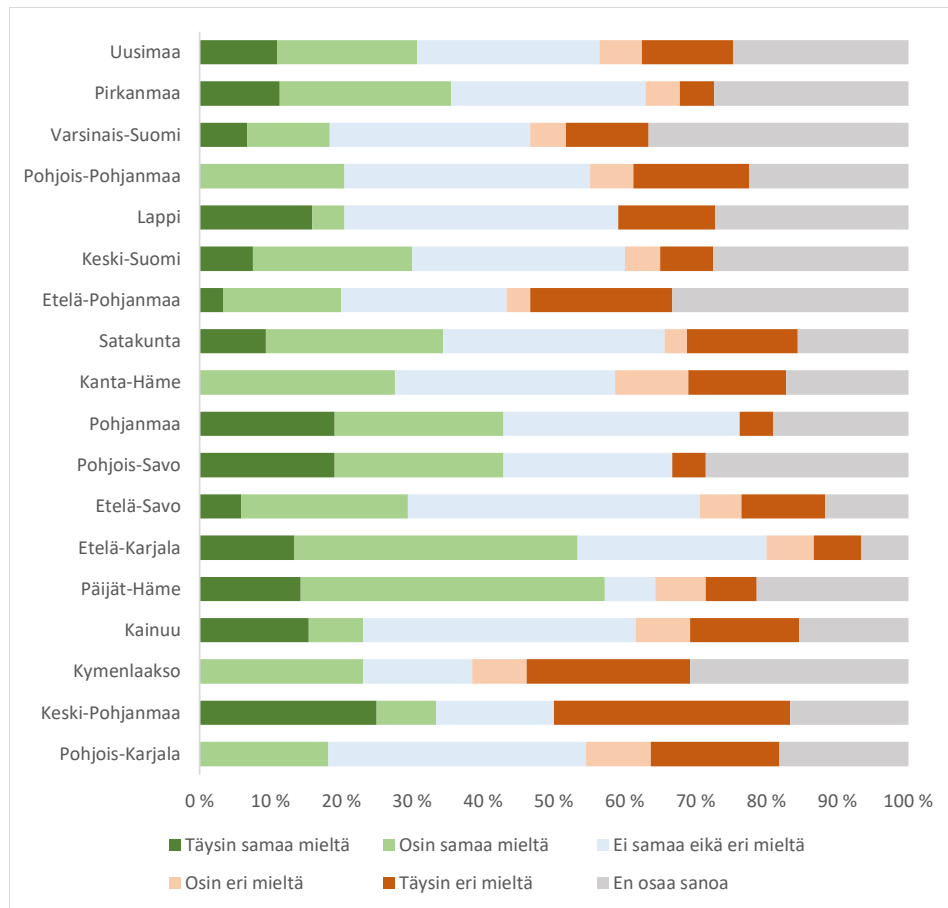
”Työyhteisöimme ilmoitusherkkyys poliisille on kasvanut vuoden 2015 lainmuutosten jälkeen” –väitteestä oltiin jossain määrin eri mieltä. Vastausjakauma on kuviossa 16.



Kuvio 16: Väite: Työyhteisöimme ilmoitusherkkyys poliisille on kasvanut vuoden 2015 lainmuutosten jälkeen.

Vastaajista 9 % (N=53) oli täysin samaa mieltä, osin samaa mieltä 20 % (N=117) ja ei samaa eikä eri mieltä 29 % (N=169).

Työyhteisön ilmoitusherkkyden kasvaminen poliisille on esitetty kuviossa 17 maakunnittain.



Kuvio 17: Väite: Työyhteisömmen ilmoitusherkkyys poliisille on kasvanut vuoden 2015 lainmuutosten jälkeen. Vastaukset maakunnittain.

Ilmoitusherkkyuden muutoksissa on joitakin eroja maakuntien välillä, vaikka vastaukset ovatkin saman suuntaisia eri puolilla maata. Joissain maakunnissa ilmoitusherkkyuden kasvaminen koetaan kuitenkin keskimäärin paljon selvemmin kuin muualla. Tällaisia maakuntia ovat mm. Päijät-Häme, Etelä-Karjala, Pohjanmaa ja Pohjois-Savo, mutta huomionarvoista on myös, että sama kokemus on Uusimaalla ja Pirkanmaalla.

5 Haastattelun tulokset

TÄSSÄ LUVUSSA ESITETÄÄN haastattelujen tulokset. Haastatettavia henkilöitä oli 45 kappaletta, ja haastatteluja teki kaksi henkilöä.

5.1 LAINSÄÄDÄNNÖN JALKAUTTAMINEN JA TÄYTÄNTÖÖNPANO

Vastaukset lainsäädännön muutoksen jalkauttamista koskevaan kysymykseen vaihtelivat. Osa vastaajista toi esiin, että lainsäädännön muutos otettiin huomioon koulujen ja päiväkotien toimintaohjeissa, oppilashuoltotyön työpajoissa, riskienarvioinnissa, työsuojelussa, työhyvinvointikyselyssä sekä vuosittaisissa koulutuksissa. Eräät organisaatiot järjestivät myös koulutusiltapäivän.

”Ite olen ollut palveluesimiehenä tuolloinkin, ja kyllähän nää lakimuutokset ylipäätään mitä tahansa tulee nii nehan käyään sitte henkilöstön kanssa palaverissa läpi ja tietenki tämmösissä yksittäisissä asiakastilanteissa sitten pohditaan aina sitä et mitä lakia sovelletaan ja, tietenki tämänki lain osalta on sitte ihan sitä samaa keskustelua käyty.”(H10)

Useissa vastauksissa todettiin, että turvallisuuteen liittyviä prosesseja on terävöitetty viimeisten vuosien aikana. Lukuisat vastaajat mainitsivat, että uhkatilanteissa keskustellaan oman ja kaupungin organisaation edustajien kanssa yhdessä pohtien, mikä olisi sopiva menettelytapa. Osa vastaajista totesi, että yhteydenottokynnys poliisiin on madaltunut. Monet vastaajista mainitsivat, että yhteistyö on syventynyt poliisin ja asiantuntijaverkoston kanssa.

Eräät haastateltavat kertoivat, ettei lainsäädännön muutos näyttänyt mitenkään erityisesti. Ilmoituksia uhkatilanteista tehtiin poliisille jo ennen muutosta.

”Sen verran sanoisin että omalta osalta ainakin, että vaikka tämmönen selkeytys tähän lakiin tulikin tän teon ilmoittamisvelvollisuuteen liittyen, niin kyllä mie esimerkiksi oon kyllä ymmärtänyt jo ennen lakimuutostakin sen että jos on jonkun henkeen tai terveyteen kohdistuvia uhkia niin kyllä mie oon ilmoittanu niistä poliisille, tai olisin ilmoittanu ja on semmosia tapauksia joskus ollukin aiemmin, ilman tämmöstä mitään ilmoitusvelvollisuutta. Eli, siihen ei oo tarvittu lakiuudistusta sen takia.”(H19)

Lähes jokainen haastateltava mainitsi ilmoitusjärjestelmän olemassaolon ja että sinne kirjataan uhkatilanteet ja läheltä-piti -tilanteet. Yksi haastateltava totesi, että sähköisen ilmoitusjärjestelmän käyttöönotto lisäsi ilmoitusten määrää.

”Ja sit ehkä jos saan vielä lisätä niin, se näyttäyty tosiaan sillä tavalla että kyl meille ilmoituksia paljon enemmän rupes tuleen kun tuli tää sähkönen järjestelmä, et se paperiversio ei tuottanu niin helposti niitä, ilmoituksia.”(H31)

Eräät vastaajat mainitsivat, että työsuojelun toimintasuunnitelmassa on malli siitä, miten henkilöstöön kohdistuvat uhkatilanteet raportoidaan, kirjataan ja käsitellään.

Muutama vastaaja toi esiin, että uhkatilanteiden hallintaan liittyvät myös pelastus- ja turvallisuussuunnitelmat sekä oppilashuollon suunnitelmat.

5.2 FYYSINEN UHKA

Fyysisen uhkan läsnäolosta mainitsivat lähes kaikki haastateltavat. Läheltä piti -tilanteita ja lieviä pahoinpitelytapauksia esiintyy haastateltavien mukaan melko usein. Vakavia henkeä uhkaavia tapauksia ei tule useinkaan tietoon. Koulujen arjessa on aggressiivisesti käyttäytyviä lapsia ja nuoria, jotka ovat lyöneet, potkineet, ahdistelleet sekä heittäneet esineitä kohti toista henkilöä. On ollut kiinnipitotilanteita ja lisäksi oppilaat ovat uhanneet muita henkilöitä saksilla ja puukolla. Oppilaiden välisiä välienselvittelyjä esiintyy ja eräissä tilanteissa oppilas puukotti toista oppilasta. Yksi haastateltava mainitsi, että oppilas oli uhannut vahingoittaa itseään. Eräs haastateltava toi esiin oppilaiden mielenterveyden haasteet, joiden vuoksi oppilaat reagoivat herkemmin ahdistavaan tilanteeseen väkivallalla muita oppilaita ja henkilökuntaa kohtaan. Koulut olivat saaneet pommiuhkauksia ja myös tulipalo oli uhattu sytyttää.

”Juurikin näin että se iso kuva, et ihan oikeesti henkeen ja terveyteen kohdistuvia uhkatilanteita niin ne on aika pieniä. Mut sitte jos nää tällaset läheltä piti -tilanteet laskee mukaan niin, kyllähän niitä meillä toki sitte, et henkilö kokee sen tilanteen uhkaavaksi, niin niitä meillä toki on joitaki kymmeniä.”(H10)

”Pääsääntöisesti se kuitenkin on sitä että, pienet lapset käyvät sitten käsiksi johonkin päivähoidon työntekijään tai sitte koulun opettajaan. Toki meillä on ollu näitä niin sanottuja koulu-uhkaustilanteita, nimenomaan uhkaustilanteita jotka nyt ei oo sitte tosi asias mihinkään johtanu. Mut näit koulu-uhkaustilanteitakin on Jokelan jälkeen ollu kaiken kaikkiaan 30 kappaletta niin, kyl niit jonkun verran on.”(H1)

Henkilökuntaa on uhattu väkivallalla. Haastateltavat kertoivat uhkaavasti käyttäytyvistä aikuisista, kuten huoltajista, asiakkaista sekä myös irtisanotun henkilön ja entisen työntekijän uhkaavasta käytöksestä. Yksi haastateltava kertoi tapauksesta, jossa huoltajat olivat heiluttaneet nyrkkiä rehtorin kasvojen edessä. Esiin tuli myös tapauksia, jossa henkilökunnan jäsen oli saanut tappouhkauksen ja myös henkilökunnan perhettä oli uhattu.

”Muutamia semmosia on tiedossa että puhelimitse, asiakas on sitte uhannut työntekijää joko itseään, perhettä tai sitte koko tätä sosiaalipalvelukeskusta että toteuttaa jonku uhan, vaikka että räjäyttää koko paikan. Tämösiä puhelimitse tehtyjä uhkatapauksia mitä nyt muistelen niin, ehkä alle viis, useamman vuoden aikana, jotka on tullu mulle tietoon.”(H8)

”Mutta että selkee henkeen ja terveyteen kohdistuva uhkaus mun toimialalla on ollu tänä vuonna kesällä joka liittyy yhden henkilötöysohteen päättämiseen ja sen jälkeen se sai sellasia muotoja että sitte koulun työntekijää kohtaan uhkailtiin siten että se kohdistu se uhka hänen lapsensa henkeen. Siitä tehtiin kyllä poliisille ilmoitus ja poliisi sitä tapausta sitte tutkiki vähän tarkemmin.”(H10)

Haastateltavat toivat esiin kotona tapahtuneita tilanteita, joissa lasta oli kuritettu ja myös tapaus, jossa lasta oli hyväksikäytetty seksuaalisesti. Lapsen kaappaamiseen liittyviä uhkatilanteita oli myös esiintynyt.

”No tietenkin kun lasten kanssa ja koululaisten kanssa päivittäin ollaan niin ne hyvin tunnistetaan ainakin ne mitkä siellä koulupäivän aikana tapahtuu. Mutta sit jos ajatellaan sitä että mitä siellä kotona tapahtuu, niin se tietysti tullee sitte vähän ehkä, ei voija sanna et sataprosenttisesti tullee tietoon. Mutta toki yritetään sitte nähdä niin ja tunnistaa niitä ulkoisia merkkejä mitkä vois viitata sitte semmoiseen mitkä tapahtuu sitte siellä vapaa-ajalta, eli muualla kun koulussa tai varhaiskasvatyüksiköissä.”(H6)

5.3 PSYKKINEN UHKA

Psyykinen uhka tuli haastattelussa esiin fyysistä uhkaa harvemmin. Oppilaat kiusaavat toisiaan sekä esittävät uhkauksia toisilleen ja koulun henkilökunnalle.

”Hengissä on kaikista selvitty tähän mennessä. Hyvä niin, ja näitä harvoin on ollut mutta kyllä varmaan, semmonen, henkinenki väkivalta tai tällanen uhkailu on aina sille henkilölle johonka se kohdistuu niin hyvinki vakava, ja niitä sitte pitää pyrkiä purkamaan ku ne tulee julki.”(H2)

Haastateltavat mainitsivat psyykkisen uhkan erityisesti silloin, kun joudutaan tekemään ilmoitus huolta herättävästä käyttäytymisestä poliisille tai kun joudutaan tekemään lastensuojeluilmoitus. Haastateltavat totesivat, että vaikka koululla ja päiväkodilla on velvollisuus tehdä ilmoitus, tarvitaan ilmoituksen tekijältä rohkeutta. Myös ilmoituksen tekeminen kiusaamisesta oman organisaation ilmoitusjärjestelmään koettiin joskus stressin aiheuttajana. Esimiehen tuen tärkeyttä korostettiin kaikissa edellä mainituissa tapauksissa.

”---työntekijähän tekee sit sen ilmoituksen, tai joutuu tekemään itte nii kyllä siinä taas korostuu sit sitte seki että se esimiehen tuki on tosi tärkeä niissä tilanteissa”(H10)

”Juuri tällaisissa pitkittyneissä tilanteissa, niin voi olla että ilmottaja kokee tilanteensa kyllä hyvin vaikeeks ja hän joutuu tekee useita ilmoituksia ja mitään ei tapahdu. Et siinä mielessä, enemmänki kokisin että se voi olla hyvin, stressaava ja jossakin määrin sellanen raskas tilanne. Sille henkilölle joka sen nostaa esiin, jos ei siihen päästä puuttumaan syystä tai toisesta riittävästi. Mutta jos tässä ajatellaan että, ilmottaa jostakin selkeestä väkivallasta ja sitte et ei uskaltai ilmoittaa sen vuoks niin. En sellasta kyllä tunnista.”(H34)

”Kyl meil on myös kaupungin tasolla suunnitelmiakin olemassa joissa kannustetaan ottamaan puheeksi jos on tällasia skismoja, lähinnä henkisiä hyvin usein työyhteisössä enimmäkseen on mut totta kai myös sitte kouluelämässä se vaatii rohkeutta, ja toki siinä tietyn riskin ottaa että joutuu silmätikuksi jos ilmoittaa jostaki kiusaamisesta mut kyl siihen kannustetaan niin henkilöstön kun koulunkin tasolla, että asiat eivät etene jos ei joku ilmoita.”(H3)

Kun uhka kohdistuu työntekijään tai hänen perheeseensä, syntyy fyysisen uhkan lisäksi myös psyykkistä uhkaa, mainitsivat haastateltavat.

”Aina ku se kohdistuu työntekijään itteensä tai hänen perheeseensä nii kyllähän se on aika, on henkisesti hyvin vakavaa ja, voi mennä hetki ennen ku siitä pääsee yli. Mutta ei mun tiedossa oo semmosta että olis sitte, muuta tämän henkisen rasitteen lisäksi ollu sitte seurausta työntekijöille”.(H8)

5.4 UHKAN EPÄILTY TEKIJÄ

Haastateltavien mukaan uhkan epäilty tekijä on tyypillisesti oppilas, opiskelija, huoltaja ja nuorisotyössä nuoret. Erityisesti lievimmissä tapauksissa uhkaajina ovat päiväkotikäiset lapset ja pienemmät peruskoululaiset. Myös asiakkaat, työntekijät ja entiset työntekijät ovat toisinaan uhkan epäiltyjä tekijöitä.

”Niin yllättävältä kun se kuulostaakin niin päiväkotikäiset lapset ja sitte ihan pienemmät peruskoululaiset. Se että miks se tilanne on juuri tän kaltanen johtuu siitä että, heil ei oo oikeen näitä tunteidenkäsittelytaitoja ja he eivät oikeen varmaan syvällisesti pohdi mitä saa tehdä ja mitä ei saa tehdä, ja se toiminta on muutenki sillon aika pidäkkeitöntä.” (H1)

”Niin kun täs kuultiin niin perusopetuksen puolella usein myös toiset oppilaat, tai oppilaat aiheuttavat eli se on oppilaiden välistä. Sitten tietysti jossain määrin huoltajat, vanhemmat meidän perusopetus- varhaiskasvatus- palveluissa. Nuorisotyössä, palveluja käyttävät toiset nuoret eli siinä on tämmönen vertaisväkivallan uhka jossain määrin. Sitten näis kulttuuri- vapaa-aikapalveluissa muuten, niin asiakkaat.” (H20)

Yksi haastateltava kertoi, että tyypillinen fyysinen uhkatilanne koulussa tapahtuu, kun oireileva oppilas alkaa uhkailla häntä rajattaessa. Joskus taas oppilas tulee kouluun valmiiksi vihaistuneena. Tunteet ovat nousseet pintaan kotona tai esimerkiksi koulukuljetuksessa tapahtuneen asian vuoksi. Aggressiivisuus saa vallan, kun oppilas näkee toisen oppilaan tai kouluun henkilökuntaa.

Haastattelujen tulosten mukaan huoltajien kohdalla tilanne saattaa alkaa tyytymättömyydestä tai jostakin koulun tekemästä toimenpiteestä. Tästä seuraa se, että asiaa tullaan selvittämään tunnekuohussa, joka saattaa näkyä aggressiona muita kohtaan.

”Varhaiskasvatuksessa sillon kun katotaan sitä lapsen tilannetta niin vanhemmat, ja sitten henkilöstön suhteen on myös asiakkaat, elikkä lasten vanhemmat pääsääntöisesti.” (H21)

Fyysistä uhkaa on aiheutunut myös päihtyneistä ulkopuolisista henkilöistä sekä työn- tekijöiden keskinäisistä välienselvittelyistä.

”--- sitten toki meil on tilanteita ollu jossa toimintayksikköön on tullu ulkopuolinen henkilö, esimerkiks päihtynyt tai muitten huumaavien aineitten vaikutuksen alaisia henkilöitä jotka on etsineet mahdollisesti varastettavia tavaroita ja kun henkilökunta on heidät nähny niin tää on aiheuttanut tilanteen jossa henkilökuntaa on uhattu. Eli kuntalaisten taholta.” (H23)

5.5 YHTEISTYÖ

Lukuisat haastateltavat mainitsivat, että henkilökunnalla on uhkaaviin tilanteisiin selkeät toimintamallit. Ensin yritetään rauhoittaa tilanne ja sitten ratkaista se, millä keinoin voidaan estää tilanteen kärjistyminen.

Jos oppilas uhkaa vakavalla väkivallalla, on koulu matalalla kynnyksellä yhteydessä poliisiin. Haastateluissa ilmeni, että tyypillisesti poliisin virka-apua joudutaan pyytämään muutamia kertoja lukuvuodessa, kun oppilas menettää pahasti malttinsa koulussa tai jos oppilas tulee kouluun teräaseen kanssa.

”Joo, ajattelin että tyypillinen tapahtumaketju tämmösissä uhkatapauksissa on se että ensin koulun omat toimet ja välittömästi siinä kohtaa ku todetaan että omin voimin ei selvitä niin poliisi kutsutaan paikalle. Sen veran viel jatkan että voi olla et konsultoidaan jo siinä kohtaa kun koulu tekee omia toimenpiteitä.” (H13)

”No sanoisin että pitempään kytenyt oppilaitten välinen riitatilanne voi eskaloitua sitten tappeluksi, jolloin isompien oppilaitten kohdalla joudutaan joskus turvautumaan poliisiin.” (H14)

Useat haastateltavat mainitsivat, että ennakoivalla, toimivalla asiantuntijaverkostolla voidaan vaikuttaa vähentävästi lähetä piti- ja uhkatilanteiden tapahtumiseen. Hyvällä, keskustelevalle, toisia arvostavalle ilma-

piirillä ja vuorovaikutuksella yhteistyö saadaan sujumaan, totesi yksi haastateltavista.

”No nyt jos ajattelee tätä tähän meidän omaan toimialaan, ni ensimmäin se kaikki ennaltaehkäisevä työ mitä siellä tehdään yhteisöllinen opiskeluhoolto, sillä on iso merkitys siinä, miten luodaan sinne kouluun sellainen toimintakulttuuri ja sellaiset toimet että se tukee sitä hyvinvointia, sitä turvallisuutta.” (H13)

Yhdessä haastattelussa tuli ilmi yhteisten toimintamallien kehittämisen tarve ja yhteisten mallien avulla saavutettavat edut.

”Alussa kerroin siitä että me on tehty se varautumisen ja riskienarviointi sillon 2017, ja se arviointi on tehty sillon konsernihallinnon ja toimialojen, johtoryhmien, yhteistyönä jotta siihen on saatu mahdollisimman laaja näkökulma. Samalla tavalla myöskin sen jälkeen se seuranta, että sitten se kehittämispuoli on tehty eri alueyhteistyönä. Kaikki nää linjaukset ja ohjeistukset niin ne tehdään niin että ne on samalla tavalla eri toimialoilla ja siellä toimialojen sisällä eri palveluissa. Eli tässäkin kohti ei oo ketään jätetty yksinään miettimään näitä prosesseja, vaan, ne yhteiset toimintalinjaukset on jo tehty yhteistyössä ja ne riskien arvioinnit elikkä ihan alusta alkaen, eri toimialat tekee tiivistä yhteistyötä.” (H36)

Useat haastateltavat totesivat, että yhteistyö, ennaltaehkäisy ja jälkitoimet ovat pa- rantuneet ja että niiden avulla on kyetty auttamaan uhria. Yhteistyötä on tehty monialaisesti laajan asiantuntijajoukon kanssa. Yhteistyökumppaneina ovat olleet oman päiväkodin, koulun ja oppilaitoksen henkilökunnan lisäksi muun muassa sivistystoimen edustaja, kuraattori, koulupsykologi, lastensuojelun asiantuntija, terveydenhoitaja, lääkäri, sairaalan edustaja ja poliisi. Lisäksi yhteistyökumppaneina ovat olleet ankkuritiimi, ensi- ja turvakodin asiantuntija, pelastustoimen edustaja, kunnan tai kaupungin viestinnän asiantuntija, turvallisuus- ja riskienhallintapäällikkö, työterveyshuollon edustaja, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, vartioimisliikkeen edustaja, SPR, uhrikriisipalvelu ja rikosuhripäivystys. Yhteistyökumppanina on ollut useita kolmannen sektorin toimijoita.

5.6 ENNALTAEHKÄISY JA PROSESSI

Haastatelussa tuli vahvasti esille ennakoivan otteen, juurisyihin puuttumisen, välittämisen, heikkojen signaalien tunnistamisen sekä yksilöllisen opiskeluhoillon tarve, jotta uhkatilanteisiin ei ajaututtaisi. Lukuisissa haastatelussa mainittiin avoimen tiedonkulun merkitys kodin, päiväkodin, koulun ja eri asiantuntijoiden välillä.

”Onneksi tää fyysinen väkivallan uhka on vähäisempää mutta kyllä se läsnä on meidänkin arjessa ja siihen pitää varautua nykypäivänä aina vaan enemmän. Meillä on toki sitten myös siihen haluttu tämmösellä tunne- ja vuorovaikutuskasvatuksella ja vertaissovittelulla ja erinäisillä menetelmillä myös ennaltaehkäistä tätä asiaa mahdollisimman varhain.” (H3)

”No tietenkin kun lasten kanssa ja koululaisten kanssa päivittäin ollaan niin ne hyvin tunnistetaan ainakin ne mitkä siellä koulupäivän aikana tapahtuu. Mutta sit jos ajatellaan sitä että mitä siellä kotona tapahtuu, niin se tietysti tulee sitten vähän ehkä, ei voija sanoa et sataprosenttisesti tulee tietoon. Mutta toki yritetään sitten nähä niin ja tunnistaa niitä ulkoisia merkkejä mitkä vois viitata sitten semmoiseen mitkä tapahtuu sitten siellä vapaa-ajalla, eli muualla kun koulussa tai varhaiskasvatusyksiköissä.” (H6)

Haastatelussa mainittiin ennaltaehkäisevinä keinoina riskien arviointi, henkilöstön kouluttaminen, varautuminen, käytännön harjoitukset sekä lisäksi ennaltaehkäisevän sovitte- lun menettelyjen käyttöönotto. Myös koulupoliisin näkyvyys ja yhteistyö tulivat esille.

Haastatteluissa esille nousi myös tilanteita, joissa viranomaiset tarjoavat tukitoimiaan, mutta perhe kuitenkin päättää, haluaako se niitä vastaanottaa. Eräässä haastattelussa mainittiin tilanteesta, jossa lapsen avun tarve oli tunnistettu jo päiväkodissa, ja jonka vuoksi eri viranomaiset olivat tarjonneet perheelle tukeaan. Perhe kieltäytyi tukitoimista ja siten lapsen ongelmat vain kasvoivat vuosien varrella.

5.7 MUUTOSTARVE

Ennakoivien toimien ja avoimen tiedonkulun kehittäminen tulivat esiin lukuisissa haastatteluissa. Haastateltavat myös korostivat, mitä aikaisemmin saadaan tietoa siitä, että lapsi, nuori tai huoltaja oireilee tai jos perheessä on vaikeuksia, sitä paremmin oikea-aikaista apua voidaan kohdistaa ja tarjota. Yksi haastateltavista mainitsi, että tietojen pitäisi yltää myös koulutusasteelta toiselle.

“--- on meillä tässä tehtävää, ehkä toi nimenomaan toi käsittely on meillä paremmalla tolalla mutta tunnistamisen osalta ja ennakoinnin osalta varmaan meillä on vielä parannettavaa.” (H13)

“Kai se olisi sitä et osattas näitä heikkoja signaaleja lukea, mahdollisimman varhaisessa vaiheessa puuttua asioihin.” (H2)

“Mä en oikeen osaa sanoa että mitä lainsäädännöllä siinä saadaan aikaan. Enemmän se on kyllä varmaan ihan näitä meidän omia käytänteitä mitä pitää kehittää. Ei se lainsäädäntö nyt oikeestaan ilmeisesti mitään esteitä ainakaan tällä hetkellä aseta.” (H11)

Haastateltavat kaipasivat parempaa tiedonkulkua eri toimijoiden välillä huolen ja epävarmuuden pienentämiseksi sekä luottamuksen kasvattamiseksi.

“Toi lapsiin ja nuoriin, kohdistuva ehkä uhka mikä meil on ollu tai tämmönen vähän vakiohuolenaihe on että jos huoli lapsesta ja tehään lastensuojeluilmoitus niin. Edelleen jollain tavalla se ilmoituksen tekijä jää odottaan että tapahtuuko jotain vai, ei. Et, jotenki sen jonkinlaisen palautteen pitäis tulla paremmin että. Ilmoituksen tekijä tietää että nyt tää mahdollinen, uhka joka jollain tavalla siihen lapsen hyvinvointiin liittyy niin on otettu käsitte-lyyn ja se lähtee eteenpäin. --- Ois semmonen luottamus että, kun on tehty joku prosessi niin se lähtee etenee ja. Ei tarviis esimerkiks tehdä kauheen montaa lastensuojeluilmoitusta putkeen.” (H35)

“Ja tietysti sitte aikuisten kohdalla niin, ei kai siinä, en mä osaa sanoa muuta ku se että, tää yhteistyö pitäis saada vanhempien kanssa niin luontevaksi että, voidaan avoimesti käydä keskustelua vaikka olis kuinka vaikeita asioita.” (H11)

Haastattelussa tuli esille, että eri toimialojen asiantuntijoiden välillä on eroja prosesseissa, toimintakulttuurissa ja menettelytavoissa. Tältä osin haastateltavat toivoivat yhteistyötä ja yhteisten prosessien kehittämistä.

“Varmasti on kehittämistarvetta edelleen, sivistyksen ja sosiaali- ja terveydenhuollon välillä. Et siinä on, joskus tulee sellasia tilanteita jossa, sen tilanteen ratkaseminen ei oikein löydä polkua kun ei oo ehkä ihan yhteiset toimintaprosessit. Ja toivotaan ikään kuin kummaltaki osapuolelta, tai osapuolet toivovat toisiltaan toisentyyp- pistä tapaa toimia. Tietysti haasteena on myös, resurssit. Monesti joku yksittäinen tapaus sitten syö hyvin pal- jon, resurssia ja se on hankala asia. Ja ehkä sitten myös se että. Sairaanhoidopiiriin, jos he ovat mukana vielä sitten vaikka meidän nuortenpsykiatria tai muu niin. Sitte tulee vaikeuserrointa koko ajan lisää että se on, tää tällänen eri professioiden kulttuurinen törmäys näkyy tällaisissä tilanteissa joissa on, kaikilla hyvä tahto ratkasta sitä asiaa mutta sitä katsotaan vähän eri näkökulmasta.” (H34)

Eräät haastateltavat toivat esiin empatiakyvyn, sosiaalisten taitojen, tunteiden hallinnan ja tunteiden sanallistamisen tärkeyden jo päiväkotikiikaisista alkaen. Haastateltavat totesivat tarpeen tunne- ja asenne- kasvatukselle.

Samoin haastateltavat toivat esiin tarpeen voida nopeasti varmistaa avun ja hoidon saaminen sitä tarvit- sevalle. Tähän asiaan haastateltavat ehdottivat lainsäädännön kehittämistä.

“Joskus tuntuu et nää lait on jopa lievässä ristiriidassa keskenään, tai se on sanotettu kunkin toimialan omalla kielellä ja, kyl siinä varmasti vielä kehittämistä on mut täältä omalta toimialalta jotenkin nostaisin sen vielä, nyt on nää hoitotakuut olemassa, mut että sitä valvottaisiin vielä enemmän että tää, ja se hoitotakuun aikakin on aika pitkä sillon kun lapsi esimerkiks oireilee psyykkisesti tosi vahvasti, et olisi mahdollisuus ja velvotepäästä sitte avun piiriin mahdollisimman nopeesti, nii en tiedä voisiko sitä vielä lainsäädännöllä nopeuttaa sitä prosessia ja velvottaa kun- tia etenemään, tai kuntayhtymiä, mikä se sitten sote-keskus jatkossa onkaan et sinne hoitoon sitten pääsisi sillon kun esimerkiksi lapsen käytös on selkeesti aggressiivista.” (H3)

“Mut tietenki sit sillai laajemmin ku ajattelee, mie ehkä ajattelen sitä enemmän sitte tämmösen yhteiskun- nan monimutkaisen palvelujärjestelmän kautta et pitäis olla paljon enemmän tämmösiä kynnyskettömiä palvelui- ta ihmisille joista sitä apua vois riittävän ajoissa hakea. Täähänon aika byrokraattista luukuttamista nykypäivänä ja se monesti voi sit aiheuttaa sen et ne ihmiset turhautuu aivan hirveästi ja sitä kautta lähtee sit purkautuu taval- laan se uhkailu, joko henkeen tai terveyteen tai molempiin, kun kokee että missään ei tuu kuulluksi ja aina vaan siirretään luukulta toiselle. Ja tietenki sit ihan tämmönen resurssointikysymys kunnissakin, ja eri paikoissa että ois mahollisuus muuhunkin kuin siihen tulipalojen sammuttamiseen että voitais tehdä semmosta suunnitelmallista ja ennakoivaa työtä entistä enemmän nii, silläki ehkä voiaan vaikuttaa sitte näihin asioihin” (H10)

Lukuisat vastaajat totesivat, että uhkaajan määräaikainen erottaminen koulusta olisi väärä ratkaisu ja että tälle tarvittaisiin pikemminkin asiantuntija-apua. Toisaalta määräaikaista erottamista myös kannatettiin.

“Nyt esimerkiks, en tiedä, sehän ei tähän lainsäädäntöön suoraan liity mutta nyt kun on tästä kouluväkival- lasta keskusteltu niin on puhuttu siitä että pitäskö voida, paremmin vielä eristää se väkivallantekijä tai -tekijät, joksiki aikaa pois sieltä kouluuyhteisöstä esimerkiks siirtää pitemmäks aikaa etäopetukseen ja. Mä itse pidän sitä aivan vääränä suuntana koska, mä en usko sellaseen lasten rankaisemiseen jossa eristetään ryhmästä, vaan päin vastoin ajattelen että myös sillä väkivallantekijällä on jonkinlainen paha olo ja vaikee elämäntilanne ehkä juuri siellä kotona. Joten sinne kotiin, siirtäminen ei paranna sitä vaan se todennäköisesti tekee sen hänen sen lapsen elämän tai sen nuoren elämän vielä pahemmaksi. Jonka jälkeen se joko jatkaa niitä väkivallantekoja koulussa tai ei kenties palaa enää kouluun. Et mun mielestä se on todella vastuutonta keskustelua että, ongelmat hoidetaan sillä tavalla että eristetään yhteisöstä. Päin vastoin pitäis integroida yhteisöön.” (H34)

Eräs haastateltava mainitsi haasteen rikosilmoituksen tekemiseen liittyen. Rikosilmoitus on tehtävä omilla henkilötunnisteilla. Sen tekemiseen toivottiin vaihtoehtoista keinoa muun muassa päiväkodin, koulun ja oppilaitoksen henkilökunnalle.

“No, semmonenkin asia on tullu esille tässä viime aikoina kun on velvollisuus tehdä rikosilmoitus, vaikkapa seksuaalirikokseen liittyen, silloin tehdään myöskin lastensuojeluilmoitus, niin rikosilmoitus kun tehdään niin poliisihan kehottaa sen tekemään aina verkossa sähköisesti, ja silloin sinne pitää kirjautua omilla pankkitunnuksilla, et pääsee tekemään sen rikosilmoituksen. Opettajat on sanonu monet et ei hyö haluu millään omilla pankkitun- nuksilla kirjautua poliisin järjestelmiin ja tehdä siellä rikosilmoituksia. Se ajatus on miusta ihan ymmärrettävä, niin ehkä sekin selkeyttäminen että sen rikosilmoituksen pystyy tekemään vaikka postikortilla ja myöskin poliisia vois kehottaa siihen, et.. Se on tietysti helpoin konsti poliisille aina se sähköinen ilmoittaminen mut jotenkin heidänkin taholta se viesti, et se muoto ei ole siinä se keskeisin asia, vaan et se lähtis eteenpäin vaikkapa sillä postikortilla sitten.” (H19)

6 Johtopäätökset, suositukset ja tulosten arviointi

TÄSSÄ LUVUSSA VASTATAAN selvityksen tutkimuskysymyksiin sekä annetaan suosituksia kyselyn ja haastattelujen tulosten sekä riskiperusteisen turvallisuusjohtamisen tietoperustan pohjalta.

6.1 VIRANOMAISTEN JA MUIDEN TOIMIJOIDEN OMA-ALOITTEISESTI ANTAMAT TIEDOT POLIISILLE UHKAN ARVIOINTIA JA UHKAAVAN TEON ESTÄMISTÄ VARTEN

Kyselyn tulosten perusteella yhteisön turvallisuuden tunteen ja siitä huolehtimisen koettiin olevan melko hyvällä tasolla. Vastaajista 61 % (N= 363) oli täysin samaa mieltä ja osin samaa mieltä 35 % (N=208) siitä, että työyhteisö on turvallinen. Yhteisöllä tarkoitetaan tässä selvityksessä sitä varhaiskasvatus-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristöä, jonka puolesta henkilö vastaa kyselyyn. Vastauksissa ei ollut juuri eroa erikokoisten kuntien tai kaupunkien välillä. Jonkin verran eroja oli havaittavissa maakuntien vastauksissa. Yhteisön eniten turvattomaksi kokivat Pohjois-Karjalan, Kainuun, Pojanmaan, Etelä-Pohjanmaan ja Keski-Suomen vastaajat.

Fyysisen uhan läsnäolosta mainitsivat lähes kaikki haastateltavat. Psykkinen uh-ka tuli haastatteluissa esiin fyysisistä uhkaa harvemmin, mutta myös psykkinen uhka esiintyi. Läheltä piti –tilanteita ja lieviä pahoinpitelytapauksia on esiintynyt haastateltavien mukaan melko usein. Vakavia henkeä uhkaavia tapauksia ei esiinny usein. Uhkaajina toimivat lapset, oppilaat, huoltajat, nuoret, asiakkaat, nykyiset ja entiset työntekijät sekä henkilökunta.

Vakavaa huolta herättävän käyttäytymistä koskevan lainsäädännön tuntemus ei ollut kaikkialla varmaa. Täysin samaa mieltä huolta herättävään käyttäytymiseen liittyvän lainsäädännön tuntemisesta oli vastaajista 6 % (N=38) ja osin samaa mieltä oli vastaajista 41 % (N=240). Toimialoittain tarkasteltuna lainsäädännön tuntemus arvioitiin jonkin verran heikommaksi taiteen perusopetuksen ja vapaan sivistystyön lisäksi yliopistokoulutuksessa.

Vastaukset lainsäädännön muutoksen jalkauttamista koskevaan kysymykseen vaihtelivat. Osa vastaajista toi esiin, että lainsäädännön muutos otettiin huomioon koulujen ja päiväkotien toimintaohjeissa, oppilashuoltotyön työpajoissa, riskienarvioinnissa, työsuojelussa, työhyvinvointikyselyssä sekä vuosittaisissa koulutuksissa. Eräät organisaatiot järjestivät myös koulutusiltapäivän. Useissa vastauksissa todettiin, että turvallisuuden liittyviä prosesseja on terävöitetty viimeisten vuosien aikana. Lukuisat vastaajat mainitsivat, että uhkatilanteissa keskustellaan oman organisaation ja kaupungin organisaation edustajien kanssa yhdessä pohtien, mikä olisi sopiva menettelytapa. Osa vastaajista totesi, että yhteydenottokynnys poliisiin on madaltunut. Lisäksi monet vastaajista mainitsivat, että yhteistyö on syventynyt poliisin ja asiantuntijaverkoston kanssa. Eräät haastateltavat kertoivat, että lainsäädännön muutos ei näyttänyt mitenkään erityisesti, sillä ilmoituksia uhkatilanteista tehtiin poliisille jo ennen muutosta.

Lähes jokainen haastateltava mainitsi ilmoitusjärjestelmän olemassaolon ja että sinne kirjataan uhkatilanteet ja läheltä-piti –tilanteet. Yksi haastateltava totesi, että sähköisen ilmoitusjärjestelmän käyttöönotto lisäsi ilmoitusten määrää.

Vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen arvioimiseen ei ollut välttämättä nimettyä henkilöä. Paras tilanne oli korkeakoulutuksessa: yli puolet ammattikorkeakoulu-jen ja yliopistojen vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että huolta herättävän käyttäytymisen arvioimiseen on nimetty henkilö. Myös toisella asteella ja peruskoulutuksessa tulokset olivat samansuuntaisia. Selvimmin nimetyt henkilöiden olemassaolosta oltiin eri mieltä varhaiskasvatuksessa, nuorisotyössä ja erityisesti taiteen perusopetuksessa. Työyhteisöissä oli keinoja vakavan huolta herättävän käyttäytymisen puuttumiseen, sillä lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että he pystyvät tunnistamaan tällaisen käyttäytymisen. Suurimpaan osaan työyhteisöistä oli myös luotu menettelyjä huolta herättävän käyttäytymisen tunnistamiseksi ja puuttumiseksi. Kaikissa työyhteisöissä ei kuitenkaan ollut nimettyä henkilöä, joka kykenisi arvioimaan vakavaa huolta herättävää käyttäytymistä riittävässä määrin.

Perusopetus ja ammatillinen koulutus olivat tehneet eniten uhkaan liittyvien välittömien tietojen ilmoituksia poliisille vuosina 2005-08/2020. Vuoden 2020 luvuissa on tiedot elokuuhun saakka. Tuloksista on nähtävissä ilmoitusten määrän johdonmukaista nousua viime vuosina. Merkille pantavaa kuitenkin on, että suurin osa vastaajista ilmoitti, ettei heidän toimialallaan ole tehty lainkaan ilmoituksia. On myös huomattava, että monen vastaajan osalta ilmoitusten määrä ei ollut tiedossa.

Työyhteisöt olivat puuttuneet ja tehneet ilmoituksia poliisille epäilystä lapseen tai nuoreen kohdistuvasta perheväkivallasta. Kolmasosa vastaajia edustamista työyhteisöistä oli tehnyt näitä ilmoituksia poliisille. Puuttumisen ja ilmoittamisen osalta oli jonkin verran eroja maakunnittain. Työyhteisöt Etelä-Karjalassa, Pohjois-Karjalassa ja Päijät-Hämeessä olivat tehneet eniten ilmoituksia poliisille tilanteista, joissa perheväkivaltaa epäillään kohdistuneen lapseen tai nuoreen.

Lähes kaikki vastaajat kokivat työyhteisönsä jäsenten ymmärtävän, ettei salassapitovelvollisuus ole esteenä silloin, kun poliisille pitää ilmoittaa vakavasta huolta herättävästä käyttäytymisestä. Vain muutama prosentti oli tästä eri mieltä; erimielisyyttä väitteen kanssa esiintyi lähinnä korkeakoulutuksen piirissä.

Merkille pantavaa oli, että vähät kokemukset ilmoittajaan kohdistuvista uhkista jakautuivat lähes kaikille koulutusmuodoille, vaikkakin lukumääräisesti ilmoitetut tapaukset olivat vähäisiä. Selvimmin ilmiö tulee ilmi varhais- ja perusopetuksessa ja jonkin verran myös nuorisotyössä.

Näkemykset menettelystä uhkaavaan käytökseen syllistyneen oppilaan tai opiskelijan yhteisöön paluun arviointiin vaihtelivat paljon. Työyhteisöillä koettiin olevan valmius tarjota tukea uhkaavaan käytökseen syllistyneelle oppilaalle tai opiskelijalle ilmoitusprosessin aikana. Toimialojen välillä oli suuria eroja, mutta myös toimialojen sisällä oli asiasta varsin erilaisia näkemyksiä. Varsin moni oli asiasta epävarma. Ainoastaan

ammattikorkeakoulutuksen vastauksista kävi selkeästi ilmi, että niillä oli menettely uhkaavaan käytökseen syyllistyneen oppilaan tai opiskelijan yhteisöön paluun arviointiin.

Siitä, oliko poliisille ilmoittamisen lisäksi käytetty muita kurinpitomenettelyitä, esiintyi erilaisia näkemyksiä. Lähes puolet vastasi, että oli täysin tai osin eri mieltä siitä, että kurinpitomenettelyä on kohdistettu oppilaaseen tai opiskelijaan, mutta muuten vastaukset hajosivat paljon, eikä neljäsosa osannut sanoa oliko kurinpitomenettelyä käytetty. Kurinpitomenettelyä esiintyi lähinnä perusopetuksessa, ammatillisessa koulutuksessa ja korkea-asteella.

Vastausten perusteella ilmoituksen tekemisestä vastaaviin henkilöihin ei ole juuri kohdistunut uhkaavaa käytöstä, joskin 11 % ilmoitti olevansa vähintään osin samaa mieltä sen kanssa, että näin oli tapahtunut.

Eräs haastateltava mainitsi haasteen rikosilmoituksen tekemiseen liittyen. Rikosilmoitus on tehtävä omilla henkilötunnisteilla ja sen tilalle toivottiin vaihtoehtoista tapaa.

6.2 POLIISILLE LUOVUTETTujen TIETOJEN HYÖDYNTÄMINEN JA TOIMINNAN VAIKUTTAVUUDEN PARANTAMINEN

Sujuva yhteistyö päiväkodin, koulun, oppilaitoksen ja poliisin kanssa todettiin toimivaksi keinoksi uhkaavien tilanteiden ilmoittamiseksi, arvioimiseksi ja estämiseksi. Tutun poliisin kanssa on helppo toimia, todettiin monissa haastatteluissa. Tämä myös parantaa tiedonkulkua molempiin suuntiin.

Tarve saada nimetty poliisi työyhteisön tueksi sekä tarve saada työyhteisölle malli vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen arvioimiseksi nousivat esiin kyselyn vastauksista. Vastaajista 23 % (N=133) oli täysin samaa mieltä, siitä, että työyhteisön tueksi oli nimetty yhteyshenkilö poliisista ja täysin eri mieltä asiasta oli 41 % (N=238) vastaajista.

Lähes puolet vastaajista toi esiin, ettei työyhteisö ole saanut poliisilta mallia vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen arvioimiseksi. Peräti 49 % (N=283) oli eri mieltä siitä, että poliisi olisi antanut työyhteisölle mallin vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen arvioimiseksi. Muiden näkemysten osalta vastaukset jakautuivat melko tasaisesti. Samankaltainen tulos saatiin kysyttäessä, onko työyhteisö saanut poliisilta riittävästi tukea oma-aloitteista ilmoittamista varten. Suurin osa vastaajista, 34 % (N=200), oli täysin eri mieltä ja 13 % (N=77) osin eri mieltä. Väitteen kanssa oli kuitenkin myös täysin samaa mieltä olevia 10 % (N=59) ja osin samaa mieltä olevia 18 % (N=108). Eniten tukea poliisilta oma-aloitteista ilmoittamista varten olivat kokeneet saavansa vastaajat Lapista.

Tämän selvityksen kohderyhmällä oli niukasti tietoa siitä, miten poliisille luovutettuja tietoja on hyödynnetty.

Uhkan tunnistamiseen, arviointiin ja poliisille ilmoittamiseen liittyvät käytännöt vaihtelivat suuresti varhaiskasvatuksessa, kouluissa ja oppilaitoksissa, koulutuksen järjestäjillä, korkeakouluissa ja kunnissa. Positiivista oli melko yhtenäinen kokemus valmiudesta tarjota tukea uhkaavaan käytökseen syyllistyneelle, vaikka menettelyt yhteisöön paluulle vaihtelivatkin, sekä vähäinen koettu uhka ilmoituksen tekijää kohtaan.

Haastateltavat kaipasivat parempaa tiedonkulkua eri toimijoiden välillä huolen ja epävarmuuden pienentämiseksi ja luottamuksen kasvattamiseksi. Myös eri asiantuntijoiden välisten yhteisten toimintamallien kehittämisen tarve tuli esille. Haastateltavat toivat esiin tarpeen voida varmistaa avun ja hoidon saaminen nopeasti sitä tarvitsevalle. Tähän asiaan haastateltavat ehdottivat lainsäädännön kehittämistä.

6.3 ERIMUOTOISEN VIRANOMAISYHTEISTYÖN JA SEN VAIKUTTAVUUDEN KEHITTYMINEN LAINSÄÄDÄNNÖN UUDISTUKSEN MYÖTÄ

Haastattelujen tulosten perusteella voidaan todeta, että edelleen vallitsee epä tietoisuutta muun muassa siitä, mihin toimiin eri toimijoilla on oikeus ja toisaalta myös velvollisuus ryhtyä selvityksessä käsitellyn lainsäädännön muutoksen mukaan. Samoin lainmuutoksen tulkinnassa havaittiin sellaista epäselvyyttä, joka voisi pahimmillaan estää tehokkaat puuttumistoimet. Epäselvyyttä koettiin muun muassa siinä, miten eri toimijoiden, kuten esimerkiksi eri viranomaisten, välillä tieto saadaan sujuvasti kulkemaan niille, joille se asiallisesti kuuluu. Viranomaisilla haastateltavat tarkoittivat muun muassa sosiaali- ja terveysviranomaisia, opintopsykologeja ja kuraattoreita. Lisäksi toivottiin tiiviimpää yhteistyötä erityisesti oppilaitosten sisällä eri toimijoiden kesken. Samoin esille nousi korostunut tarve monialaiseen yhteistyöhön eri kouluasteiden välillä sekä tarve saada jakaa tietoa näiden toimijoiden välillä.

Suuri osa vastaajista koki, että uhkaavat tilanteet oli saatu ratkaistua yhteistyössä poliisin kanssa. 22 % (N=131) oli tästä täysin samaa mieltä ja 21 % (N=125) osin samaa mieltä, mutta ei samaa eikä eri mieltä ilmoitti olevansa 26 % (N=150) ja lähes yhtä moni ei osannut sanoa. Eri mieltä oli alle 10 %. Tämän väitteen kohdalla näkyivät erot uhkaavien tilanteiden esiintyvyydessä. Niillä toimialoilla, joilla uhkaavia tilanteita oli raportoitu enemmän, oltiin väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Mikäli toimialalla ei ollut esiintynyt paljon uhkaavia tilanteita, tähän kysymykseen ei pystytty ottamaan selvästi kantaa.

Väitteessä ”Työyhteisömme ilmoitusherkkyys poliisille on kasvanut vuoden 2015 lainmuutosten jälkeen” vastaajista 9 % (N=53) oli täysin samaa mieltä, osin samaa mieltä 20 % (N=117) ja ei samaa eikä eri mieltä 29 % (N=169). Taulukossa 5 ja kuviossa 7 esitetyt luvut tehtyjen ilmoitusten määristä tukevat tätä. Ilmoitusherkkyys voi ainakin osittain selittää ilmoitusten määrän kasvun lainmuutosten jälkeen. Ilmoitusherkkyuden muutoksissa on joitakin eroja maakuntien välillä, vaikka vastaukset ovatkin saman suuntaisia eri puolilla maata. Joissain maakunnissa ilmoitusherkkyuden kasvaminen koetaan kuitenkin keskimäärin paljon selvemmin kuin muualla. Tällaisia maakuntia ovat mm. Päijät-Häme, Etelä-Karjala, Pohjanmaa ja Pohjois-Savo, mutta huomionarvoista on myös, että sama kokemus on Uusimaalla ja Pirkanmaalla. Viimeksi mainituista maakunnista on selvästi enemmän vastauksia kuin muualta, joten niiden vastaukset kertovat varmemmin yleistettävästä kokemuksesta.

Työyhteisöissä vaikutti olevan erilaisia käytäntöjä tiedonkeruussa henkeen ja terveyteen kohdistuvista uhkista. Kolmasosa ei ainakaan tiedostanut, että työyhteisössä tapahtuisi systemaattista tiedonkeruuta ni-mety-n henkilön toimesta.

Huomiota herättävää oli vähäinen kokemus selkeistä yhteistyömalleista ja kontakteista poliisin kanssa. Toisaalta vain osalla vastaajista oli kokemusta uhkatilanteiden ilmoittamisesta poliisille.

6.4 SUOSITUKSET HENKEEN TAI TERVEYTEEN KOHDISTUVAN UHKAN ARVIOINTIIN JA UHKAAVAN TEON ILMOITTAMISEEN LIITTYVIIN JATKOTOIMIIN

Seuraavat suositukset perustuvat haastatteluiden tuloksista johdettuihin tarpeisiin

1. Suositellaan, että eri toimijoille järjestetään valtakunnallisesti toteutettavaa, kattavaa koulutusta selvityksessä mainitun lainmuutoksen täytäntöönpanosta sekä myös niistä prosesseista ja menettelyistä, joilla vakavaa huolta herättävään käyttäytymiseen voidaan tehokkaasti puuttua salassapidon estämättä. Koulutus voitaisiin toteuttaa verkko-opetuksena.
2. Suositellaan, että perustetaan valtakunnallinen työryhmä kehittämään ja tuke- maan tehokkaam- paa uhkatilanteiden ennaltaehkäisyä ja puuttumista vakavaa huolta herättävään käyttäytymiseen saatujen haastattelujen tulosten perusteella. Työryhmän työskentely olisi hyvä toteuttaa monia- laisesti ja niin, että myös poliisiviranomainen olisi ryhmässä edustettuna. Poliisin toimintaan oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä, mutta yhteistyötä toivottiin vielä tiivistettävän. Useampi vastaaja toi esille tarpeen kuulla poliisin mahdollisista toimista niissä tilanteissa, kun poliisi on osallistettu sel- vittämään uhkatapauksia.
3. Suositellaan, että käynnistetään jatkotutkimushanke siitä, miten varhaista puuttumista ja ilmoit- tamista tukevat parhaat käytännöt, mutta myös ennaltaehkäisyä ja tukea mahdollistavat mallit voitaisiin ensin tunnistaa ja sitten hyödyntää valtakunnallisesti.
4. Suositellaan, että lasten ja nuorten kasvatus- tai opetustehtävissä sekä harrastustoiminnassa toimi- via koulutetaan ja perehdytetään ennaltaehkäiseviin ja vuorovaikutuksellisiin menetelmiin. Tavoit- teeksi asetettaisiin koko henkilöstönosalta oppia tunnistamaan, ennaltaehkäisemään ja asteittain vähentämään aggressiota ja väkivaltaista käyttäytymistä.

Lähteet:

- Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli. 2016.** Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 3.9.2020. https://ek.fi/wp-content/uploads/yritysturvallisuus_2016.pdf
- Ellonen, E. 2012.** Henkilöturvallisuus opetustyössä. Teoksessa kohti turvallisempaa oppilaitosta – Oppi- laitoksen turvallisuuden ja turvallisuuskasvatuksen tutkimus- ja kehittämishaasteita. Nurmijärvi: Suomen Painoagentti, 222-228.
- Haines, Y. Y. (Toim.) 2015.** Risk Modeling, Assessment and Management, 4. painos. Hooker, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Hallintovaliokunnan mietintö HaVM 41/2014 vp. 2014.** Viitattu 2.9.2020. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Documents/havm_41+2014.pdf
- Heiskanen, M. 2012.** Poliisin ja oppilaitosten välinen yhteistyö. Teoksessa kohti tur- vallisempaa oppilaitos- ta – Oppilaitoksen turvallisuuden ja turvallisuuskasvatuksen tutkimus- ja kehittämishaasteita. Nurmijärvi. Suomen Painoagentti, 241-242.
- International Atomic Energy Agency. 1991.** Safety Series No. 75-INSAG-4. Viitattu 3.9.2020. https://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub882_web.pdf
- Kokonaisturvallisuuden sanasto. 2017.** TSK 50. Sanastokeskus. Viitattu 3.9.2020. https://turvallisuus-komitea.fi/wp-content/uploads/2018/02/Kokonaisturvallisuuden_sanasto.pdf
- Lanne, M. 2007.** Yhteistyö yritysturvallisuuden hallinnassa. Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa. Viitattu 21.9.2020. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/publications/2007/P632.pdf>
- Ranta, T. 2016.** Turvallisuus ja SORA-lainsäädännön soveltaminen Laurea-ammattikorkeakoulussa. Teok- sessa Martikainen, S. (toim.) Sairaanhoidon hoitotyön turvallisuuden kehittäjänä. Laurea Julkaisut 72.
- Reiman, T., Pietikäinen, E. & Oedewald, P. 2008.** Turvallisuuskulttuuri – Teoria ja arviointi. VTT Publica- tions 700. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/publications/2008/P700.pdf>
- Schein, E.H. 2004.** Organizational Culture and Leadership. 3. painos. San Francisco: Jossey-Bass.
- SFS-EN ISO 9001: 2015.** Laadunhallintajärjestelmät. Vaatimukset. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.
- SFS-EN ISO 14001:2015.** Ympäristöjärjestelmät. Vaatimukset ja niiden soveltamisohjeita. Helsinki: Suo- men Standardisoimisliitto.
- SFS-EN ISO 45001:2018.** Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. Vaatimukset ja niiden soveltamisoh- jeita. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.
- SFS-ISO 31000:2018.** Riskienhallinta. Ohjeet. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.
- SFS-Opas 73:2011.** Riskienhallinta. Sanasto. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.
- SFS-EN ISO/IEC 27001:2017.** Informaatioteknologia. Turvallisuustekniikat. Tietotur- vallisyyden hallintajär- jestelmät. Vaatimukset Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.
- Simola, A. 2005.** Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämis- hankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Viitattu 21.9.2020. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514277619.pdf>

Julkaisemattomat

Ammattikorkeakouluverkoston Turun AMK:n, XAMK:n ja VAMK:n turvallisuuspäälliköiden haastattelut, ammattiopistojen Turvis-verkoston Careerian, Tredun ja Redun haastattelut sekä yliopistojen edustajana turvallisuuspäällikkö Helsingin yliopiston haastattelu 02.10-07.10.2020 välisenä aikana. Maakuntien edustajien haastattelut 28.9.-12.10.2020 välisenä aikana (liite 8).

Taulukot

Taulukko 1. Toimialat, jota vastaajat edustavat	17
Taulukko 2. Maakunta, jossa vastaajan organisaatio toimii	18
Taulukko 3. Väkiluku kunnassa, jota vastaaja edustaa	19
Taulukko 4. Vastaajan asema organisaatiossa	20
Taulukko 5. Uhkaan liittyvien välittömien tietojen ilmoittaminen poliisille vuosina 2015–08/2020	26

Kuviot

Kuvio 1. Turvallisen varhaiskasvatus-, oppimis-, opiskelu, kasvu- ja työympäristön kehittyminen turvallisuusjohtamisen avulla (mukaillen Elinkeinoelämän turvallisuusmalli 2016; Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen turvallisuusopas 2019)	9
Kuvio 2. Väite: Yhteisömme arki on turvallista. Vastausjakaumat maakunnittain	21
Kuvio 3. Väite: Työyhteisömme jäsenet tuntevat vakavaa huolta herättävään käyttäytymiseen liittyvän lainsäädännön	22
Kuvio 4. Väite: Työyhteisössämme on luotu menettely vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen tunnistamiseksi ja ilmoittamiseksi	23
Kuvio 5. Väite: Työyhteisössämme on nimetty henkilö, joka kykenee arvioimaan vakavaa huolta herättävää käyttäytymistä	24
Kuvio 6. Väite: Työyhteisössämme on nimetty henkilö, joka kykenee arvioimaan vakavaa huolta herättävää käyttäytymistä. Vastaukset toimialoittain	25
Kuvio 7. Uhkaan liittyvien välittömien tietojen ilmoittaminen poliisille vuosina 2015–08/2020 eri koulutusmuodoille eriteltynä	27
Kuvio 8. Väite: Työyhteisömme on puuttunut ja ilmoittanut poliisille tilanteesta, jossa epäillään lapseen tai nuoreen kohdistuvaa väkivaltaa perheessä	28
Kuvio 9. Työyhteisömme on puuttunut ja ilmoittanut poliisille tilanteesta, jossa epäillään lapseen tai nuoreen kohdistuvaa väkivaltaa perheessä	29
Kuvio 10. Väite: Työyhteisömme tueksi on nimetty poliisista yhteyshenkilö	30
Kuvio 11. Väite: Työyhteisömme on saanut poliisilta mallin vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen arvioimiseksi	30
Kuvio 12. Väite: Työyhteisömme on saanut poliisilta riittävästi tukea oma-aloitteista ilmoittamista varten. Vastaukset maakunnittain	31
Kuvio 13. Väite: Työyhteisössämme nimetty henkilö, jolla on tähän laillinen oikeus, kokoaa systemaattisesti tietoa henkeen ja terveyteen kohdistuvista uhkista	32
Kuvio 14. Väite: Työyhteisöllämme on menettely uhkaavaan käytökseen syyllistyneen oppilaan tai opiskelijan yhteisöön paluun arviointiin. Vastaukset toimialoittain	33
Kuvio 15. Väite: Ilmoituksen tekemisestä vastaavaan henkilöön työyhteisössämme on kohdistettu uhkaavaa käytöstä. Vastaukset toimialoittain	34
Kuvio 16. Väite: Työyhteisömme ilmoitusherkkyys poliisille on kasvanut vuoden 2015 lainmuutosten jälkeen	35
Kuvio 17. Väite: Työyhteisömme ilmoitusherkkyys poliisille on kasvanut vuoden 2015 lainmuutosten jälkeen. Vastaukset maakunnittain	36

Liitteet

Liite 1: Kyselyn suomenkielinen saate	52
Liite 2: Suomenkielinen kysely	53
Liite 3: Kyselyn ruotsinkielinen saate	57
Liite 4: Ruotsinkielinen kysely	58
Liite 5: Haastatteluille annetut ennakko-ohjeet	62
Liite 6: Haastattelukysymykset maakuntien edustajille	67
Liite 7: Haastattelukysymykset ammattipistojen, ammattikorkeakoulujen, ja yliopistojen edustajille	65
Liite 8: Haastatellut maakuntien edustajat	67
Liite 9: Kyselyn taustatiedot, vastaajan asemana jokin muu	71
Liite 10. Kyselyn vastausten kooste	75

LIITE 1: KYSELYN SUOMENKIELINEN SAATE

Hyvä vastaanottaja,

Laurea-ammattikorkeakoulu toteuttaa yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) kanssa kyselyn, jolla selvitetään, miten toteutuu oikeus salassapidon estämättä ilmoittaa poliisille henkeen tai terveyteen kohdistuvasta uhasta. Sinun kokemuksesi ja mielipiteesi ovat tärkeitä. Siksi toivomme, että käytät hieman aikaasi kyselyyn vastaamiseen.

Taustatiedot

Ministeriön toimialan lait sisältävät henkilötietojen salassapitoa ja käsittelyä koskevan yhteisen säännöksen, jonka mukaisesti;

”Tässä laissa tarkoitettuja tehtäviä hoitavalla on salassapitovelvollisuuden estämättä oikeus ilmoittaa poliisille henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon estämistä varten välttämättömät tiedot, jos hän tehtäviä hoitaessaan on saanut tietoja olosuhteista, joiden perusteella hänellä on syytä epäillä jonkun olevan vaarassa joutua väkivallan kohteeksi.”¹

Kyseisen säädösmuutoksen perustelut keskittyvät perhe- ja lapsensurmien sekä perheväkivallan ehkäisyyn ja estämiseen; ks. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_333+2014.pdf

Lainsäädäntö on tullut voimaan 1.4.2015.

Vastaaminen

Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa n. 20 minuuttia. Punaiset kysymysmerkit lomakkeessa ovat ohjetekstejä, jotka sisältävät määritelmät väitteissä esiintyviin käsitteisiin. Kyselyyn vastataan nimettömästi ja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti.

Kyselyyn toivotaan vastausta kunnan varhaiskasvatuksesta ja perusopetuksesta sekä nuorisotoimesta hallinnollisesti vastaavalta taholta niin, että kukin vastaus kattaa aina kaikki oman toimialan yksiköt yhteisesti. Itsenäistä, toimijakohtaista vastausta pyydetään sen sijaan lukiolta, taiteen perusopetuksesta vastaavilta koulutuksen järjestäjiltä, ammatillisilta oppilaitoksilta, ammattikorkeakouluilta ja yliopistoilta sekä vapaan sivistystyön ylläpitäjiltä.

Vastaathan kyselyyn 9.10.2020 klo 17.00 mennessä.

Tulokset

Tulokset lähetetään tiedoksi kyselyn vastaanottajille keväällä 2021. Tulokset esitetään siten, ettei yksittäisiä vastauksia pystytä tunnistamaan.

Lisätiedot

Lisätietoja antavat Laurea-ammattikorkeakoulusta tutkimuksesta vastaavat Soili Martikainen (soili.martikainen@laurea.fi) ja Tiina Ranta (tiina.ranta@laurea.fi) sekä opetus- ja kulttuuriministeriöstä opetusneuvos Heli Nederström (heli.nederstrom@minedu.fi) ja opetusneuvos Tomi Halonen (tomi.halonen@minedu.fi).

Lämmin kiitos vastauksestasi!

LIITE 2: SUOMENKIELINEN KYSELY

Vastaajan taustatiedot

TOIMIALA:

- Ammattikorkeakoulutus
- Ammatillinen koulutus
- Esiopetus
- Lukiokoulutus
- Nuorisotyö
- Perusopetus
- Taiteen perusopetus
- Vapaa sivistystyö
- Varhaiskasvatus
- Yliopistokoulutus

MAAKUNTA:

- Uusimaa
- Varsinais-Suomi
- Satakunta
- Kanta-Häme
- Pirkanmaa
- Päijät-Häme
- Kymenlaakso
- Etelä-Karjala
- Etelä-Savo
- Pohjois-Savo
- Pohjois-Karjala
- Keski-Suomi
- Etelä-Pohjanmaa
- Pohjanmaa
- Keski-Pohjanmaa
- Pohjois-Pohjanmaa
- Kainuu
- Lappi
- Ahvenanmaa

KUNNAN VÄKILUKU:

- alle 5000 asukasta
- 5001-10000 as.
- 10001-20000 as.
- 20001-50000 as.
- 50001-100000 as.
- yli 100000 asukasta

VASTAAJAN ASEMA:

- Kulttuuritoimen johtaja
- Nuorisotoimen johtaja
- Perusopetuksen johtaja
- Päiväkodin johtaja
- Rehtori
- Sivistyksestä ja koulutuksesta hallinnollisesti vastaava henkilö kunnassa
- Sivistystoimen johtaja
- Turvallisuuspäällikkö/-johtaja
- Vapaan sivistystyön edustaja
- Varhaiskasvatuksen johtaja
- Jokin muu, mikä?

TURVALLINEN HOIVA-, OPPIMIS-, OPISKELU-, KASVU- JA TYÖYMPÄRISTÖ

1. Yhteisömme arki on turvallista.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

2. Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

3. Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

4. Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

5. Työyhteisömme jäsenet tuntevat vakavaa huolta herättävään käyttäytymiseen liittyvän lainsäädännön.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

6. Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja puuttua vakavaan huolta herättävään käyttäytymiseen.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

7. Työyhteisössämme on luotu menettely vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen tunnistamiseksi ja ilmoittamiseksi.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

8. Työyhteisömme jäsenet pystyvät tunnistamaan vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

9. Työyhteisössämme on nimetty henkilö, joka kykenee arvioimaan vakavaa huolta herättävää käyttäytymistä.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

10. Työyhteisöllämme on keinoja puuttua ennakkoivasti vakavaa huolta herättävään käyttäytymiseen.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

POLIISILLE TEHDYT ILMOITUKSET

11. Kuinka monta kertaa olette ilmoittaneet poliisille uhkaan liittyvät välttämättömät tiedot vuoden 2015 lainmuutoksien jälkeen?

2015: (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 tai enemmän, ei tiedossa)

2016: (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 tai enemmän, ei tiedossa)

2017: (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 tai enemmän, ei tiedossa)

2018: (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 tai enemmän, ei tiedossa)

2019: (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 tai enemmän, ei tiedossa)

2020: (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 tai enemmän, ei tiedossa)

12. Työyhteisömme on puuttunut ja ilmoittanut poliisille tilanteesta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa väkivaltaa perheessä

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

13. Työyhteisömme tueksi on nimetty poliisista yhteyshenkilö.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

14. Työyhteisömme on saanut poliisilta mallin vakavaa huolta herättävään käyttäytymisen arvioimiseksi.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

15. Työyhteisömme on saanut poliisilta riittävästi tukea oma-aloitteista ilmoittamista varten.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

16. Työyhteisömme jäsenten kokemaa koston pelkoa estää poliisille ilmoittamisen.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

17. Työyhteisömme jäsenet ymmärtävät, ettei salassapitovelvollisuus ole esteenä silloin, kun poliisille pitää ilmoittaa vakavasta huolta herättävästä käyttäytymisestä.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI

18. Työyhteisössämme nimetty henkilö, jolla on tähän laillinen oikeus, kokoaa systemaattisesti tietoa henkeen ja terveyteen kohdistuvista uhkista.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

19. Työyhteisömme on saanut ratkaistua uhkaavat tilanteet yhteistyössä poliisin kanssa.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

20. Työyhteisöllämme on valmius tarjota tukea uhkaavaan käytökseen syyllistyneelle oppilaalle tai opiskelijalle ilmoitusprosessin aikana.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

21. Työyhteisöllämme on menettely uhkaavaan käytökseen syyllistyneen oppilaan tai opiskelijan yhteisöön paluun arviointiin.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

22. Työyhteisömme on kohdistanut poliisille ilmoittamisen lisäksi lakiin kirjattua kurinpitomenettelyä uhkaavaan oppilaaseen tai opiskelijaan.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

23. Ilmoituksen tekemisestä vastaavaan henkilöön työyhteisössämme on kohdistettu uhkaavaa käytöstä.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

24. Työyhteisömme ilmoitusherkkyys poliisille on kasvanut vuoden 2015 lainmuutosten jälkeen.

(1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.)

LIITE 3: KYSELYN RUOTSINKIELINEN SAATE

Bästa mottagare,

Yrkeshögskolan Laurea genomför i samarbete med undervisnings- och kulturministeriet (UKM) en enkät för att utreda hur rätten att trots sekretessbestämmelserna underrätta polisen om hot mot liv eller hälsa tillgodoses. Dina erfarenheter och åsikter är viktiga. Därför hoppas vi att du kan ta dig tid för att svara på vår enkät, som inte är så lång.

Bakgrund

Lagarna inom ministeriets ansvarsområde innehåller en gemensam bestämmelse om sekretess och behandling av personuppgifter, enligt vilken

”Den som fullgör uppgifter som avses i denna lag har oberoende av skyldigheten att iakttä sekretess rätt att till polisen anmäla uppgifter som är nödvändiga för bedömningen av ett hot mot liv eller hälsa eller för förhindrande av en hotande gärning, om han eller hon vid fullgörandet av uppgifterna har fått kännedom om omständigheter som ger skäl att misstänka att någon löper risk att bli utsatt för våld.”¹

Motiveringen till denna lagändring är inriktad på att förebygga och förhindra familjemord, barnmord och våld i hemmet, se https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_333+2014.pdf. Denna lagstiftning har trätt i kraft den 1 april 2015.

Att besvara enkäten

Det tar ca 20 minuter att besvara enkäten. De röda frågetecknen på blanketten innehåller vägledande information med definitioner av begrepp som förekommer i påståendena. Enkäten besvaras anonymt och svaren behandlas konfidentiellt.

Vi ser gärna att enkäten besvaras av den aktör som administrativt ansvarar för den kommunala småbarnspedagogiken respektive den grundläggande utbildningen och ungdomsväsendet, så att respektive svar alltid gäller alla enheter inom hela det verksamhetsområdet. Däremot önskar vi självständiga, aktörsspecifika svar av gymnasier, utbildningsanordnare som ansvarar för den grundläggande konstundervisningen, yrkesläroanstalter, yrkeshögskolor och universitet samt av huvudmännen inom det fria bildningsarbetet.

Kom ihåg att lämna in svaret senast den 9 oktober 2020 kl. 17.00.

Resultat

Resultaten skickas för kännedom till dem som enkäten skickats till våren 2021. Resultaten presenteras så att enskilda svar inte kan identifieras.

Mer information

Närmare upplysningar ges av Soili Martikainen (soili.martikainen@laurea.fi) och Tiina Ranta (tiina.ranta@laurea.fi), som ansvarar för forskningen vid yrkeshögskolan Laurea, samt av undervisningsrådet Heli Norderström (heli.norderstrom@minedu.fi) och undervisningsrådet Tomi Halonen (tomi.halonen@minedu.fi) vid undervisnings- och kulturministeriet.

Hjärtligt tack för ditt svar!

LIITE 4: RUOTSINKIELINEN KYSELY

BAKGRUNDSFAKTA OM DEN SOM SVARAR PÅ ENKÄTEN

VERKSAMHETSFÄLT:

- Yrkehögskoleutbildning
- Yrkesutbildning
- Förskoleundervisning
- Gymnasieutbildning
- Grundläggande utbildning
- Grundläggande konstundervisning
- Fritt utbildningsarbete
- Småbarnspedagogik
- Universitetsutbildning

LANDSKAP

- Nyland
- Egentliga Finland
- Satakunta
- Egentliga Tavastland
- Birkaland
- Päijänne-Tavastland
- Kymmenedalen
- Södra Karelen
- Södra Savolax
- Norra Savolax
- Norra Karelen
- Mellersta Finland
- Södra Österbotten
- Österbotten
- Mellersta Österbotten
- Norra Österbotten
- Kajanaland
- Lappland
- Åland

KOMMUNENS INVÅNARANTAL:

- under 5 000 invånare
- 5001–10 000 inv.
- 10001–20 000 inv.
- 20 001–50 000 inv.
- 50 001–100 000 inv.
- över 100 000 invånare

SVARANDENS STÄLLNING:

- Direktör för kulturväsendet
- Chef för ungdomsväsendet
- Föreståndare för grundläggande utbildning
- Daghemsföreståndare
- Rektor
- Den som administrativt ansvarar för bildningen och utbildningen i kommunen
- Direktör för bildningsväsendet
- Säkerhetschef/säkerhetsdirektör
- Företrädare för fritt bildningsarbete
- Direktör för småbarnspedagogik
- Något annat, vad?

ENTRYGG VÅRDANDE, LÄRADE, STUDIE-, UPPVÄXT- ELLER ARBETSMILJÖ

1. Vardagen inom vår gemenskap är trygg.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

2. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap anser att arbetet för att förbättra säkerheten är viktigt.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

3. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan tillräckligt om säkerhet.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

4. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap får komma till tals i utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

5. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftningen om beteende som inger allvarlig oro.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

6. Vår arbetsgemenskap har tillräckliga personalresurser för att ingripa i ett beteende som inger allvarlig oro.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

7. Inom vår arbetsgemenskap har vi ett förfarande för att identifiera och anmäla beteende som inger allvarlig oro.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

8. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera beteende som inger allvarlig oro.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

9. I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som kan bedöma beteende som inger allvarlig oro.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

10. Vår arbetsgemenskap har metoder för att i förebyggande syfte ingripa i beteende som inger allvarlig oro.
(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

POLISANMÄLNINGAR

11. Hur många gånger har ni gett polisen nödvändiga uppgifter om detta slags hot efter lagändringarna 2015?

2015: (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 eller mer, vet inte)

2016: (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 eller mer, vet inte)

2017: (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 eller mer, vet inte)

2018: (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 eller mer, vet inte)

2019: (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 eller mer, vet inte)

2020: (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 eller mer, vet inte)

12. Vår arbetsgemenskap har ingripit och informerat polisen om en situation där man misstänker våld mot barn eller unga i familjen.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

13. Det har utsetts en kontaktperson inom polisen till stöd för vår arbetsgemenskap.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

14. Vår arbetsgemenskap har fått en modell av polisen för bedömning av ett beteende som inger allvarlig oro.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

15. Vår arbetsgemenskap har fått tillräckligt med stöd av polisen för anmälan på eget initiativ.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

16. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner rädsla för att utsättas för hämndaktioner, och detta hindrar oss från att göra polisanmälan.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

17. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap förstår att sekretessbestämmelserna inte utgör ett hinder för att göra en polisanmälan gällande beteende som inger allvarlig oro.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

BEDÖMNING AV EFFEKTERNA

18. En person som har utsetts i vår arbetsgemenskap och som har laglig rätt till detta samlar systematiskt in information om hot mot liv och hälsa.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

19. Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa hotfulla situationer i samarbete med polisen.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

20. Vår arbetsgemenskap har beredskap att under anmälningsprocessen erbjuda stöd till en elev eller studerande som gjort sig skyldig till hotfullt beteende.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

21. Vår arbetsgemenskap har ett förfarande för hur en elev eller studerande som betett sig hotfullt ska kunna återtas i gemenskapen.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

22. Utöver polisanmälan har vår arbetsgemenskap även fokuserat på de disciplinära åtgärder som ingår i lagsiftningen gällande en elev eller studerande som uppträder hotfullt.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

23. Den person inom vår arbetsgemenskap som svarar för att göra polisanmälan har utsatts för hotfullt beteende.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

24. Tröskeln för att göra polisanmälan har sänkts sedan lagändringarna 2015.

(1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.)

LIITE 5: HAASTATELTAVILLE ANNETUT ENNAKKO-OHJEET

Haastattelun kesto:

Haastattelun kesto on kolmekymmentä minuuttia, joista viisi minuuttia on varattu teknisiin alku- ja loppuvalmisteluihin.

Haastattelumuoto:

Haastattelu toteutetaan puolistrukturoituna. Tällöin haastattelu etenee numeroitujen kysymysten ja niiden teemojen puitteissa. Haastattelija saattaa tarvittaessa pyytää tarkennuksen haastateltavan vastaukseen.

Haastattelun tallentaminen:

Haastattelija tallentaa haastattelun litterointia ja kvalitatiivista analyysia varten. Tallennuksen alkaminen ja päättyminen ilmaistaan haastateltavalle selkeästi seuraavilla lauseilla:

- Tallennus alkaa.
- Tallennus päättyy.

Kysymykset ja kommentit:

Haastateltava voi esittää haastattelun toteutukseen liittyviä kysymyksiä ja kommentteja ennen, sekä jälkeen tallennuksen.

Luottamuksellisuus:

Haastattelun aikana kerättyjä tietoja, sekä haastateltavan taustatietoja käsitellään luottamuksellisesti. Lopulliset tulokset julkaistaan siten, ettei yksittäisen haastateltavan tunnistaminen ole mahdollista.

LIITE 6: HAASTATTELUKYSYMYKSET MAAKUNTIEN EDUSTAJILLE

HAASTATELTAVAN TAUSTATIEDOT

1. Mitä toimialaa edustatte?

- Ammattikorkeakoulutus
- Ammatillinen koulutus
- Esiopetus
- Lukiokoulutus
- Nuorisotyö
- Perusopetus
- Taiteen perusopetus
- Vapaa sivistystyö
- Varhaiskasvatus
- Yliopistokoulutus

2. Mitä maakuntaa edustatte?

3. Mitä kuntaa edustatte?

4. Mikä on edustamanne kunnan väkiluku?

5. Mikä on tehtävänne?

- Kulttuuritoimen johtaja
- Nuorisotoimen johtaja
- Perusopetuksen johtaja
- Päiväkodin johtaja
- Rehtori
- Sivistyksestä ja koulutuksesta hallinnollisesti vastaava henkilö kunnassa
- Sivistystoimen johtaja
- Turvallisuuspäällikkö/-johtaja
- Vapaan sivistystyön edustaja
- Varhaiskasvatuksen johtaja
- Jokin muu, mikä?

LAINSÄÄDÄNTÖÖN LIITTYVÄ KYSYMYS

6. Miten lakimuutoksen jalkautuminen lähti liikkeelle vuonna 2015 edustamallanne toimialalla kunnassa?

UHKATILANTEET, UHKAN ARVIOINTI

7. Esiintyykö edustamanne kunnan toimialalla kokemuksenne mukaan henkeen ja terveyteen kohdistuvia uhkatapauksia?

8. Miten hyvin edustamanne kunnan toimiala tunnistaa ja käsittelee uhkatapauksia?

9. Millaisia henkeen ja terveyteen kohdistuvia uhkatapauksia on tietojenne mukaan esiintynyt edustamallanne toimialalla kunnassa?

10. Ketkä henkilöt tyypillisesti aiheuttavat henkeen ja terveyteen kohdistuvia uhkatapauksia edustamallanne toimialalla kunnassa?

11. Millainen on tyypillinen tapahtumaketju henkeen ja terveyteen kohdistuvissa uhkatapauksissa, joissa poliisi kutsutaan paikalle edustamallanne toimialalla kunnassa?
 12. Miten vakavia uhkatapaukset ovat olleet edustamallanne toimialalla kunnassa?
 13. Millainen on uhrin asema henkeen tai terveyteen kohdistuvissa uhkatapauksissa edustamallanne toimialalla kunnassa?
 14. Millainen on ilmoittajan asema henkeen tai terveyteen kohdistuvissa uhkatapauksissa edustamallanne toimialalla kunnassa?
- Uhataanko ilmoittajaa?

YHTEISTYÖ JA ENNALTAEHKÄISY UHKA-ARVIOINTIIN LIITTYEN

15. Millaista yhteistyötä olette tehneet edustamassanne kunnassa eri toimialojen kanssa uhkatapauksiin liittyen?
16. Miten eri asiantuntija- ja viranomaistahojen välistä yhteistyötä voitaisiin kehittää uhka-arviointitapauksiin liittyen?
17. Miten lainsäädäntöä voitaisiin kehittää uhka-arviointitapauksiin liittyen?
18. Mitä kokemuksenne mukaan voitaisiin tehdä, ettei esiintyisi henkeen tai terveyteen kohdistuvia uhkatapauksia?
19. Haluatteko tuoda esiin jonkin lakimuutoksen ja uhkatapauksiin liittyvän asian, joka ei ole tullut esille tässä haastattelussa?

LIITE 7: HAASTATTELUKYSYMYKSET AMMATTIOPISTOJEN, AMMATTIKORKEAKOULUJEN, JAYLIOPISTOJEN EDUSTAJILLE

HAASTATELTAVAN TAUSTATIEDOT

1. Mitä toimialaa edustatte?
 - Ammattikorkeakoulutus
 - Ammatillinen koulutus
 - Esiopetus
 - Lukiokoulutus
 - Nuorisotyö
 - Perusopetus
 - Taiteen perusopetus
 - Vapaa sivistystyö
 - Varhaiskasvatus
 - Yliopistokoulutus
2. Mitä maakuntaa edustatte?
3. Mitä kuntaa edustatte?
4. Mikä on edustamanne kunnan väkiluku?
5. Mikä on tehtävänne?
 - Kulttuuritoimen johtaja
 - Nuorisotoimen johtaja
 - Perusopetuksen johtaja
 - Päiväkodin johtaja
 - Rehtori
 - Sivistyksestä ja koulutuksesta hallinnollisesti vastaava henkilö kunnassa
 - Sivistystoimen johtaja
 - Turvallisuuspäällikkö/-johtaja
 - Vapaan sivistystyön edustaja
 - Varhaiskasvatuksen johtaja
 - Jokin muu, mikä?

LAINSÄÄDÄNTÖÖN LIITTYVÄ KYSYMYS

6. Miten lakimuutoksen jalkautuminen lähti liikkeelle vuonna 2015 edustamassanne koulutusorganisaatiossa?

UHKATILANTEET, UHKAN ARVIOINTI

7. Esiintyykö edustamassanne koulutusorganisaatiossa kokemuksenne mukaan henkeen ja terveyteen kohdistuvia uhkatapauksia?
8. Miten hyvin edustamanne koulutusorganisaatio tunnistaa ja käsittelee uhkatapauksia?
9. Millaisia henkeen ja terveyteen kohdistuvia uhkatapauksia on tietojenne mukaan esiintynyt edustamassanne koulutusorganisaatiossa?

10. Ketkä henkilöt tyypillisesti aiheuttavat henkeen ja terveyteen kohdistuvia uhkatapauksia edustamassanne koulutusorganisaatiossa?

11. Millainen on tyypillinen tapahtumaketju henkeen ja terveyteen kohdistuvissa uhkatapauksissa, joissa poliisi kutsutaan paikalle edustamassanne koulutusorganisaatiossa?

12. Miten vakavia uhkatapaukset ovat olleet edustamassanne koulutusorganisaatiossa?

13. Millainen on uhrin asema henkeen tai terveyteen kohdistuvissa uhkatapauksissa edustamassanne koulutusorganisaatiossa?

14. Millainen on ilmoittajan asema henkeen tai terveyteen kohdistuvissa uhkatapauksissa edustamassanne koulutusorganisaatiossa?

- Uhataanko ilmoittajaa?

YHTEISTYÖ JA ENNALTAEHKÄISY UHKA-ARVIOINTIIN LIITTYEN

15. Millaista yhteistyötä olette tehneet edustamassanne koulutusorganisaatiossa muiden toimijoiden kanssa uhkatapauksiin liittyen?

16. Miten eri asiantuntija- ja viranomaistahojen välistä yhteistyötä voitaisiin kehittää uhka-arviointitapauksiin liittyen?

17. Miten lainsäädäntöä voitaisiin kehittää uhka-arviointitapauksiin liittyen?

18. Mitä kokemuksenne mukaan voitaisiin tehdä, ettei esiintyisi henkeen tai terveyteen kohdistuvia uhkatapauksia?

19. Haluatteko tuoda esiin jonkin lakimuutokseen ja uhkatapauksiin liittyvän asian, joka ei ole tullut esille tässä haastattelussa?

LIITE 8: HAASTATELLUT MAAKUNTIEN EDUSTAJAT

MAA-KUNTA	KUNTA/KAUPUNKI	KUNNAN VÄKILUKU	TOIMIALAT, JOITA HAASTATELLAVAT EDUSTAVAT	HAASTATELLAVAT
Etelä-Karjala	Lappeenranta	73000	varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus, lukiokoulutus, nuorisotyö	Hyvinvointi- ja sivistyspalvelujen toimialajohtaja Opetustoimen johtaja Rehtori
Etelä-Pohjanmaa	Seinäjoki	64000	perusopetus, lukio-koulutus	Sivistystoimen johtaja Perusopetusjohtaja
Etelä-Savo	Mikkeli	53000	varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus, lukiokoulutus, taiteen perusopetus, vapaa sivistystyö, nuorisotyö, keskushallinto	Sivistystoimen johtaja Perusopetuksen johtaja Hallintojohtaja
Kainuu	Kajaani	37000	varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus, lukiokoulutus, taiteen perusopetus, vapaa sivistystyö, nuorisotyö, ammatillinen koulutus, ammatti-korkeakoulutus	Sivistystoimen johtaja Perusopetuksen johtaja Varhaiskasvatuksen johtaja

MAA-KUNTA	KUNTA/ KAUPUNKI	KUNNAN VÄ- KILU- KU	TOIMIALAT, JOITA HAAS- TATELTAVAT EDUSTAVAT	HAASTATEL- TAVAT
Kanta-Häme	Hämeenlinna	67500	varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus nuorisotyö, taiteen perusopetus	Sivistystoimen johtaja Opetustoimen johtaja
Keski-Pohjanmaa	Kokkola	48000	varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus, lukiokoulutus	Sivistystoimen johtaja
Keski-Suomi	Jyväskylä	140000	vapaa sivistystyö	Liikuntajohtaja Suunnittelupäällikkö, liikuntapalvelut
Kymenlaakso	Kotka	54000	perusopetus, lukiokoulutus, vapaa sivistystyö	Opetustoimen johtaja Opiskeluhuollon suunnittelija
Kymenlaakso	Kouvola	80000	varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus, lukiokoulutus, ammatillinen koulutus, nuorisotyö, opiskeluhoito	Kasvun tuen päällikkö Eryyisen tuen koordinaattori
Lappi	Rovaniemi	63000	lastensuojelu, perhe- ja sosiaalipalvelut, palveluneuvonta ja kiireellinen sosiaalityö, sosiaalinen kuntoutus ja tuki	Palvelupäällikkö Palveluesimies (2 kpl) Lastensuojelupalvelun esimies

MAA-KUNTA	KUNTA/ KAUPUNKI	KUNNAN VÄ- KILU- KU	TOIMIALAT, JOITA HAAS- TATELTAVAT EDUSTAVAT	HAASTATEL- TAVAT
Pirkanmaa	Tampere	240000	varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus, taiteen perusopetus, vapaa sivistystyö, nuorisotoimi	Sivistystoimen johtaja Varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö Vastaava rehtori
Pohjanmaa	Vaasa	67000	varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus, lukiokoulutus, ammatillinen koulutus, ammattikorkeakoulutus, taiteen perusopetus, nuorisotyö, vapaa sivistystyö	Perusopetuksen johtaja Sivistystoimen johtaja Varhaiskasvatuksen johtaja
Pohjois-Karjala	Joensuu	75000	varhaiskasvatus, perusopetus, lukiokoulutus, kulttuuri, liikunta, nuorisotoimi	Palvelupäällikkö
Pohjois-Pohjanmaa	Oulu	205000	liikuntapalvelut	Liikuntajohtaja
Pohjois-Savo	Kuopio	120000	varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus, lukiokoulutus, nuorisotyö, vapaa sivistystyö, perusturva ja terveydenhuolto	Henkilöstö- ja hallintopäällikkö (2 kpl)

MAA-KUNTA	KUNTA/KAUPUNKI	KUNNAN VÄKILÜKU	TOIMIALAT, JOITA HAASTATELTAVAT EDUSTAVAT	HAASTATELTAVAT
Päijät-Häme	Lahti	120000	perusopetus	Sivistyksestä ja koulutuksesta hallinnollisesti vastaava henkilö kunnassa Aluepäällikkö, perusopetus ja turvallisuus
Satakunta	Pori	84000	sivistystoimiala	Sivistystoimen johtaja
Varsinais-Suomi	Turku	194000	varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus, lukiokoulutus, ammatillinen koulutus, vapaa sivistystyö	Sivistystoimen johtaja

LIITE 9: KYSELYN TAUSTATIEDOT, VASTAAJAN ASEMANA JOKIN MUU

VASTAAJAN ASEMA, MUU	LUKUMÄÄRÄ / KPL	OSUUS / %
koulukuraattori, kuraattori	7	7
apulaisrehtori, biträdande rektor	5	4
nuoriso-ohjaaja, ungdomsledare	4	4
nuorisotyöntekijä	4	4
vapaa-aikasihteeri	4	4
erityisopettaja	3	3
lastenohjaaja	3	3
luokanopettaja	3	3
opetustoimenjohtaja	3	3
hallintojohtaja	2	2
hyvinvointijohtaja	2	2
nuorisosihteeri	2	2
vapaa-aikatoimenjohtaja	2	2
vararehtori	2	2
aineenopettaja	1	1
direktör för samkommun	1	1
etsivä nuorisotyö/perusnuorisotyö	1	1

VASTAAJAN ASEMA, MUU	LUKUMÄÄRÄ / KPL	OSUUS / %
fritidskoordinator	1	1
hyvinvointikoordinaattori	1	1
hyvinvointipäällikkö	1	1
koulutusjohtaja	1	1
koulutuspäällikkö taiteen perusopetus musiikki	1	1
kulttuuri- ja vapaa-aikajohtaja	1	1
kulttuuri- ja vapaa-aikatoimen päällikkö	1	1
kuntayhtymän johtaja	1	1
kuntayhtymän johtaja/rehtori	1	1
kuraattori ja turvallisuusasiantuntija	1	1
kuvataidekoulun johtaja	1	1
lakimies	1	1
lastenhoitaja	1	1
musiikkiopiston apulaisrehtori	1	1
nuoriso- ja kulttuuritoimenjohtaja	1	1
nuoriso- ja liikuntatoimenjohtaja	1	1
nuoriso- ja kulttuurisihteeri	1	1
nuorisopalveluiden johtotiimi	1	1

VASTAAJAN ASEMA, MUU	LUKUMÄÄRÄ / KPL	OSUUS / %
nuorisopalvelujen esimies	1	1
nuorisopalvelut, palvelupäällikkö	1	1
nuorisosihteeri ja nuoriso-ohjaaja	1	1
opettaja	1	1
opettaja, opinto-ohjaaja	1	1
opetuksen asiantuntija	1	1
opintos sihteeri	1	1
opiskelijahuollon päällikkö	1	1
opiskelijahuolto tiimi	1	1
opiskelijahyvinvointi-koordinaattori	1	1
oppilashuollon päällikkö	1	1
palveluasiantuntija	1	1
palvelujohtaja	1	1
palvelupäällikkö, varhaiskasvatus	1	1
perhepäivähoitaja	1	1
perhepäiväohjaaja	1	1
rehtori ja sivistysjohtaja	1	1
turvallisuus- ja työsuojelutiimi	1	1

VASTAAJAN ASEMA, MUU	LUKUMÄÄRÄ / KPL	OSUUS / %
turvallisuuskoordinaattori, opiskelijapäällikkö	1	1
turvallisuusvastaava	1	1
työsuojelupäällikkö	1	1
vapaa-aikakoordinaattori	1	1
vapaa-aikapalveluiden lähiesimies	1	1
vapaa-aikapäällikkö	1	1
vapaa-aikasihteeri (kulttuuri)	1	1
vapaa-aikatoimenjohtaja (nuoriso, kulttuuri, liikunta)	1	1
varhaiskasvatuksen aluejohtaja, esiopetus	1	1
varhaiskasvatuksen aluepäällikkö	1	1
varhaiskasvatuksen ja opetuksen päällikkö	1	1
varhaiskasvatuksen opettaja	1	1
varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö	1	1
varhaiskasvatus ohjaaja	1	1
varhaiskasvatuspäällikkö	1	1
vastaava koulupsykologi ja -kuraattori	1	1
yksityisen oppilaitoksen koulutusjohtajat, turvallisuuskoordinaattori	1	1
Kaikki yhteensä	102	100

LIITE 10: KYSELYN VASTAUSTEN KOOSTE

Vastaajien näkemys varhaiskasvatus-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristöstä

VÄITE	1: TÄY-SIN SA-MAA MIEL-TÄ (KPL)	2: OSIN SA-MAA MIEL-TÄ (KPL)	3: EI SA-MAA EIKÄ ERI MIEL-TÄ (KPL)	4: OSIN ERI MIEL-TÄ (KPL)	5: TÄY-SIN ERI MIEL-TÄ (KPL)	6: EN OSAA SA-NOA (KPL)	YH-TEEN-SÄ (KPL)
1. Yhteisöme arki on turvallista	363	208	6	13	3	0	593
2. Työyhteisöme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä	429	136	20	2	3	1	591
3. Työyhteisöme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista	77	396	49	62	1	3	588
4. Työyhteisöme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä	295	253	24	16	4	1	593
5. Työyhteisöme jäsenet tuntevat vakavaa huolta herättävään käyttäytymiseen liittyvän lainsäädännön	38	240	117	129	32	33	589

VÄITE	1: TÄY-SIN SA-MAA MIEL-TÄ (KPL)	2: OSIN SA-MAA MIEL-TÄ (KPL)	3: EI SA-MAA EIKÄ ERI MIEL-TÄ (KPL)	4: OSIN ERI MIEL-TÄ (KPL)	5: TÄY-SIN ERI MIEL-TÄ (KPL)	6: EN OSAA SA-NOA (KPL)	YH-TEEN-SÄ (KPL)
6. Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja puuttua vakavaan huolta herättävään käyttäytymiseen	124	293	53	90	22	2	584
7. Työyhteisössämme on luotu menettely vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen tunnistamiseksi ja ilmoittamiseksi	167	253	61	55	34	17	587
8. Työyhteisöme jäsenet pystyvät tunnistamaan vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen	156	342	44	35	2	10	589
9. Työyhteisössämme on nimetty henkilö, joka kykenee arvioimaan vakavaa huolta herättävää käyttäytymistä	113	136	102	69	133	33	586
10. Työyhteisöllämme on keinoja puuttua ennakoivasti vakavaa huolta herättävään käyttäytymiseen	120	340	54	58	11	7	590

Poliisille tehdyt ilmoitukset

VÄITE	1: TÄY-SIN SA-MAA MIEL-TÄ (KPL)	2: OSIN SA-MAA MIEL-TÄ (KPL)	3: EI SA-MAA EIKÄ ERI MIEL-TÄ (KPL)	4: OSIN ERI MIEL-TÄ (KPL)	5: TÄY-SIN ERI MIEL-TÄ (KPL)	6: EN OSAA SA-NOA (KPL)	YH-TEEN-SÄ (KPL)
12. Työyhteisössämme on puuttunut ja ilmoittanut poliisille tilanteesta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa väkivaltaa perheessä	127	59	64	10	188	134	582
13. Työyhteisössämme tueksi on nimetty poliisista yhteyshenkilö	133	80	44	29	238	60	584
14. Työyhteisössämme on saanut poliisilta mallin vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen arvioimiseksi	37	80	59	67	283	51	577
15. Työyhteisössämme on saanut poliisilta riittävästi tukea oma-aloitteista ilmoittamista varten	59	108	93	77	200	48	585

VÄITE	1: TÄY- SIN SA- MAA MIEL- TÄ (KPL)	2: OSIN SA- MAA MIEL- TÄ (KPL)	3: EI SA- MAA EIKÄ ERI MIEL- TÄ (KPL)	4: OSIN ERI MIEL- TÄ (KPL)	5: TÄY- SIN ERI MIEL- TÄ (KPL)	6: EN OSAA SA- NOA (KPL)	YH- TEEN- SÄ (KPL)
16. Työyhteisömme jäsen-ten kokema koston pelko estää poliisille ilmoittamisen	12	47	54	88	320	61	582
17. Työyhteisömme jäsenet ymmärtävät, ettei salassapitovelvollisuus ole esteenä silloin, kun poliisille pitää ilmoittaa vakavasta huolta herättävästä käyttäytymisestä	311	197	30	12	5	25	580

VÄITE	1: TÄY- SIN SA- MAA MIEL- TÄ (KPL)	2: OSIN SA- MAA MIEL- TÄ (KPL)	3: EI SA- MAA EIKÄ ERI MIEL- TÄ (KPL)	4: OSIN ERI MIEL- TÄ (KPL)	5: TÄY- SIN ERI MIEL- TÄ (KPL)	6: EN OSAA SA- NOA (KPL)	YH- TEEN- SÄ (KPL)
19. Työyhteisömme on saanut ratkaistua uhkaavat tilanteet yhteistyössä poliisin kanssa	131	125	150	15	39	125	585
20. Työyhteisöllämme on valmius tarjota tukea uhkaavaan käytökseen syyllistyneelle oppilaalle tai opiskelijalle ilmoitusprosessin aikana	121	241	76	42	30	69	579
21. Työyhteisöllämme on menettely uhkaavaan käytökseen syyllistyneen oppilaan tai opiskelijan yhteisöön paluun arviointiin	39	124	107	87	122	101	580
22. Työyhteisömme on kohdistanut poliisille ilmoittamisen lisäksi lakiin kirjattua kurinpitomenettelyä uhkaavaan oppilaaseen tai opiskelijaan	84	65	101	23	174	135	582

Lainsäädännön vaikuttavuuden arviointi

VÄITE	1: TÄY- SIN SA- MAA MIEL- TÄ (KPL)	2: OSIN SA- MAA MIEL- TÄ (KPL)	3: EI SA- MAA EIKÄ ERI MIEL- TÄ (KPL)	4: OSIN ERI MIEL- TÄ (KPL)	5: TÄY- SIN ERI MIEL- TÄ (KPL)	6: EN OSAA SA- NOA (KPL)	YH- TEEN- SÄ (KPL)
18. Työyhteisössämme nimetty henkilö, jolla on tähän laillinen oikeus, kokoaa systemaattisesti tietoa henkeen ja terveyteen kohdistuvista uhkista	105	95	78	63	179	61	582

VÄITE	1: TÄY- SIN SA- MAA MIEL- TÄ (KPL)	2: OSIN SA- MAA MIEL- TÄ (KPL)	3: EI SA- MAA EIKÄ ERI MIEL- TÄ (KPL)	4: OSIN ERI MIEL- TÄ (KPL)	5: TÄY- SIN ERI MIEL- TÄ (KPL)	6: EN OSAA SA- NOA (KPL)	YH- TEEN- SÄ (KPL)
23. Ilmoituksen tekemisestä vastaavaan henkilöön työyhteisösämme on kohdistettu uhkaavaa käytöstä	19	43	80	32	301	103	578
24. Työyhteisömme ilmoitus-herkkyys poliisille on kasvanut vuoden 2015 lainmuutosten jälkeen	53	117	169	28	72	144	583





TÄSSÄ SELVITYKSESSÄ keskityttiin tutkimaan, miten viranomaiset ja muut toimijat ovat OKM:n hallinnonalan lainsäädännön muutoksen nojalla ilmoittaneet oma-aloitteisesti poliisille henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia tai uhkaavan teon estämistä varten välttämättömät tiedot salassapitovelvollisuuden estämättä. Samalla selvitettiin myös sitä, miten luovutettuja tietoja on hyödynnetty ja miten niiden avulla on parannettu toiminnan vaikuttavuutta. Lisäksi selvitettiin, miten erimuotoinen viranomaisyhteistyö ja sen vaikuttavuus on kehittynyt säädetyn lainsäädännön myötä ja mitä suosituksia voidaan antaa henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointiin ja uhkaavan teon ilmoittamiseen liittyviin jatkotoimiin.

Selvitys toteutettiin sähköisenä kyselynä sekä puolistrukturoiduilla haastatteluilla syksyn 2020 aikana. Kyselyllä kartoitettiin tietoa varhaiskasvatuksesta, kouluilta ja oppilaitoksilta, varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjiltä, korkeakouluilta ja kunnilta. Haastattelututkimus toteutettiin yksilö- ja ryhmähaastatteluina.

Selvityksen tulosten perusteella lainsäädännön muutos koettiin pääsääntöisesti onnistuneena. Samoin esille nousivat eri toimijoiden vahvuudet ja myös ne asiat, joissa koettiin vielä tarvittavan ohjausta ja tukea. Selvästi tuli osoitetuksi, että kaikki selvitykseen osallistuneet tahot olivat kyseisen lainsäädännön muutoksen ottaneet vastaan, vaikka sen täytäntöönpanossa oli havaittavissa toimiala- ja kuntakohtaisia eroja. Samoin esille nousi erilaisia hyväksi koettuja ja paikallisia toimintamalleja, joista olisi yhteisesti jaettu hyötyä useammalle eri toimijalle. Näihin otettiin kantaa myös selvityksen yhteydessä laadituissa suosituksissa.