

Nea Saksala & Saana Turpeinen

”EIHÄN SE IKINÄ KIVALTA TUNNU”
Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työväkivaltakokemuksia

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Helmikuu 2020

TIIVISTELMÄ

Nea Saksala & Saana Turpeinen: ”Eihän se ikinä kivalta tunnu” – Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työväkivaltakokemuksia
Kandidaatin tutkielma, 48 sivua, 7 liitesivua
Tampereen yliopisto
Varhaiskasvatus
Helmikuu 2020

Työväkivalta on herkkyytensä vuoksi vaiettu aihe, josta on tärkeää puhua, sillä kenenkään ei pitäisi joutua sen uhriksi. Viimeaikaiset tutkimustulokset ovat osoittaneet erityisesti lasten taholta ilmenevän fyysisen väkivallan aikuisia kohtaan lisääntyneen varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksessa selvitettiin, miten työväkivalta näyttäytyy varhaiskasvatuksessa ja millaista työväkivaltaa varhaiskasvatuksen työntekijät ovat kokeneet.

Ensimmäinen tutkimuskysymys onkin ”Millaista työväkivaltaa varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat?”. Sen alakysymyksenä on ”Kenen taholta työväkivaltaa koetaan?”. Toinen tutkimuskysymys ”Millaiseksi varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työväkivallan?” auttaa selvittämään, onko työväkivallalla pidempiaikaisia vaikutuksia esimerkiksi yksilön työhyvinvointiin ja millaisia tunteita sen kokeminen heissä herättää. Tutkimuksen teoriataustassa syvennytään työväkivallan ilmenemismuotoihin varhaiskasvatuksessa sekä aiempiin tutkimuksiin aiheeseen liittyen. Teoriaosuus on jaoteltu fyysisen ja henkisen työväkivallan alalukuihin.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, jota täydennettiin kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin. Tutkimukseen osallistui 151 varhaiskasvatuksen työntekijää. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla e-kyselylomakkeella lokakuussa 2019 varhaiskasvatuksen työntekijöiden Facebook-ryhmässä (Varhaiskasvattajan materiaalipankki). Kvantitatiivinen aineisto analysoitiin IBM SPSS Statistics 25-ohjelmalla. Analyysi tehtiin kuvailevia tunnuslukuja, ristiintaulukointia sekä Khin neliö -testiä käyttämällä. Kvalitatiivinen aineisto analysoitiin sisällönanalyttisen teemoittelun avulla, eli etsimällä avoimista vastauksista keskeisiä aihepiirejä. Tässä käytettiin apuna koodausta, eli hyödynnettiin eri värejä ja alleviivauksia etsittäessä teemoja.

Tutkimustulokset osoittavat, että työväkivaltaa koetaan varhaiskasvatuksessa hyvin monitahoisesti ja eri tavoin. Fyysistä väkivaltaa esiintyi henkistä väkivaltaa enemmän. Fyysistä väkivaltaa koettiin lasten taholta, kun taas henkistä väkivaltaa niin lasten, lasten vanhempien kuin kollegoidenkin taholta. Koetun työväkivallan vaikutukset aiheuttivat vastaajissa hyvin voimakkaita tunteita. Työväkivallan aiheuttamat välittömät tunteet ja pidempiaikaiset seuraukset olivat negatiivisia. Vastaajien asenteet koettua työväkivaltaa kohtaan vaihtelivat tilanteeseen alistuneista sen jyrkästi kieltäviin.

Avainsanat: työväkivalta, varhaiskasvatus, työhyvinvointi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	TYÖVÄKIVALLAN ILMENEMINEN VARHAISKASVATUKSESSA	6
2.1	FYYSINEN VÄKIVALTA.....	6
2.1.1	<i>Aggressiivinen lapsi</i>	7
2.1.2	<i>Varhaiskasvatuksen työntekijän toiminta väkivaltatilanteissa</i>	8
2.2	HENKINEN VÄKIVALTA	10
2.2.1	<i>Työpaikkakiusaaminen</i>	11
3	TUTKIMUSTEHTÄVÄT	13
4	TUTKIMUKSEN METODOLOGIA JA TOTEUTTAMINEN	14
4.1	METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT	14
4.2	TUTKIMUKSEN TEKO	15
4.3	TUTKIMUKSEN OSALLISTUJAT	17
4.4	AINEISTON ANALYYSI	18
5	TUTKIMUSTULOKSET	20
5.1	TYÖVÄKIVALLAN MONET ERI KASVOT.....	20
5.2	TYÖVÄKIVALLAN KOKEMUKSET	27
6	POHDINTA	32
6.1	POHDINTAA TUTKIMUSTULOISTA	32
6.2	POHDINTAA EETTISYYDESTÄ	34
6.3	POHDINTAA TUTKIELMAN LUOTETTAVUUDESTA	35
6.4	POHDINTAA KANDIDAATINTYÖN TEKEMISESTÄ PARITYÖNÄ.....	36
6.5	JATKOTUTKIMUSIDEOITA	37
7	LÄHTEET	38

1 JOHDANTO

Käsitlemme tässä työssä lasten varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemaa työväkivaltaa, väkivaltaa aiheuttavia tahoja sekä niiden mahdollisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Tarkastelemme aihetta, koska työväkivalta on herkkyytensä vuoksi vaiettu aihe, ja sillä voi olla merkittävä negatiivinen vaikutus yksilön työhyvinvointiin. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2018 (2019) mukaan sekä työväkivallan että työpaikkakiusaamisen kokemukset ovat lisääntyneet viimeisen 15 vuoden aikana. Toimihenkilöliitto ERTO:n (2019) kyselytutkimuksesta kävi ilmi vastaavia tuloksia. 31 % tutkimukseen vastanneista suomalaisista työntekijöistä vastasi todistaneensa työpaikkakiusaamista edeltävän vuoden aikana.

Kiinnostuksemme aihetta kohtaan heräsi viime vuoden keväällä, kun suoritimme toista työssäoppimisjaksoa esiopetuksen parissa. Toinen meistä todisti vierestä useita tilanteita, joissa lapsi käyttäytyi väkivaltaisesti ryhmän aikuista kohtaan. Pienryhmätunneilla kuulimme muilta vertaisilta samankaltaisia kokemuksia. Eräs oli joutunut jopa itse fyysisen väkivallan kohteeksi. Halusimme tietää, kuinka asianlaita todellisuudessa on sekä kuinka laajasti ja monimuotoisesti työväkivalta varhaiskasvatuksessa ilmenee, sillä opinnoissamme ei ole puhuttu aiheesta ollenkaan.

Aihe on herättänyt äskettäin valtakunnallista keskustelua, kun JHL:n eli Julkisten ja hyvinvointialojen liiton joulukuussa 2019 teettämän kyselyn (2020) tulokset tulivat julki. Tutkimustulosten mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee työssään niin henkistä kuin fyysistä väkivaltaa. Yle julkaisi aiheen tiimoilta oman artikkelinsa ”Puremista, potkimista, lyömistä – lasten käyttämä väkivalta ja kielenkäyttö on muuttunut yhä rajummaksi päiväkodeissa” 22.1.2020 ja samana iltana A-Studioissa keskusteltiin, ”Miksi lasten väkivalta yleistyy päiväkodeissa?” (ks. Ali-Hokka 22.1.2020 & A-Studio 22.1.2020). Myös aineiston nopea saaminen indikoi siihen, että aiheesta on tarve puhua nyt.

Varhaiskasvatuksessa työ on fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa. Pienten puolella työskennellessä lapsia kannetaan ja nostetaan säännöllisesti. Varhaiskasvatuksen ympäristö on myös mitoitettu lapsille. Nämä rasittavat osaltaan fyysistä jaksavuutta. Myös väkivallan uhka edellyttää työntekijöiltä laaja-alaisia valmiuksia. Omasta terveydestä huolehtiminen on ensiarvoisen tärkeää. Työntekijä voi hyvin, kun hänen oma terveytensä on tasapainossa, hän kokee onnistuvansa työssään ja saavansa arvostusta siitä. Myös palautteen saaminen on tärkeää. Esimies on avainasemassa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä, mutta siihen tarvitaan myös jokaisen työntekijän panosta. (Työturvallisuuskeskus TTK 2010, 5). Työhyvinvointi käsittää yksilön terveyden ja yhteisön hyvinvoinnin, mutta se on myös turvallinen, terveellinen ja tuottava tapa tehdä töitä (Satri 2015, 80). Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työssäjaksamiseen. Kun työilmapiiri on turvallinen ja kannustava, työntekijä voi hyvin ja hän pystyy tarjoamaan parasta ammattitaitoaan, silloin lapset voivat myös paremmin.

Tässä tutkielmassa tutkimme varhaiskasvatuksen työntekijöiden työväkivaltakokemuksia koetun työväkivallan näkökulmasta. Ymmärrämme työväkivallan tässä tutkimuksessa rajat ylittävänä ilmiönä. Sitä esiintyy lasten suunnalta, minkä näemme varhaiskasvatuksen erityispiirteenä, lasten vanhempien taholta sekä työpaikan sisällä kollegoiden puolelta. Määrittelemme ensin tutkielmamme teoriaosiossa työväkivallan eri muotoja ja määritelmiä sekä sen ilmentymistä juuri varhaiskasvatuksessa. Sitten kerromme tutkimuskysymykset. Metodologiaosiossa käy ilmi, miten tutkimus on tehty, ketkä siihen ovat osallistuneet ja miten aineistoa on analysoitu. Tutkimustulokset on jaettu kahteen alalukuun tutkimuskysymysten mukaan. Lopuksi on pohdintaa tutkimustuloksista, tutkimuksen luotettavuudesta ja eettisyydestä. Pohdimme myös tutkimuksen teon aikana heränneitä jatkotutkimusideoita.

2 TYÖVÄKIVALLAN ILMENEMINEN VARHAISKASVATUKSESSA

Työväkivalta määritellään tapahtumana, jossa henkilöä pahoinpidellään, uhataan tai loukataan sanallisesti töissä tai työhön liittyvissä oloissa. Siihen lukeutuu sekä fyysinen että henkinen väkivalta. Työväkivalta voi vaarantaa joko suorasti tai epäsuorasti uhrin turvallisuuden, hyvinvoinnin ja terveyden, mikä johtaa usein siihen, että henkilön työviihtyvyys ei ole enää samaa tasoa kuin ennen. (Isotalus & Saarela 2007, 6.)

Varhaiskasvatuksen työntekijät voivat kokea työväkivaltaa niin aikuisten kuin lasten taholta. Lasten taholta tuleva väkivalta on usein fyysistä, jolloin lapsi käyttäytyy aggressiivisesti aikuista kohtaan. Aikuisten taholta tuleva väkivalta on tyypillisesti joko työkaverien tai lasten vanhempien aiheuttamaa henkistä väkivaltaa. Lasten vanhemmat voivat esimerkiksi systemaattisesti kyseenalaistaa varhaiskasvatuksen työntekijän ammattitaidon esimerkiksi väheksymällä tämän pätevyyttä hoitaa hänen lastansa. Työpaikalla työkaveri voi tietoisesti tai tiedostamattaan aiheuttaa toiselle henkistä kärsimystä (Jankola 1991, 19). Tällöin kyse on työpaikkakiusaamisesta.

Väkivallan moninaisten muotojen tarkoituksena on satuttaa ja nöyryyttää uhriksi joutunutta ihmistä sekä nujertaa hänen omanarvontunteensa. Väkivalta voi tuntua uhrista pelottavalta, ahdistavalta sekä nöyryyttävältä ja se vaikuttaa uhrin työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon (Åberg 2017, 79). Väkivallan kohteeksi joutuneen uhrin itseluottamus usein murenee ja ihmisarvo alenee. Väkivalta on aina otettava vakavasti ja siihen pitäisi pystyä puuttumaan nopeasti.

2.1 *Fyysinen väkivalta*

Fyysinen väkivalta on yksi fyysisen aggression lajeista, jonka tavoitteena on vahingoittaa toista fyysisesti, esimerkiksi potkimalla tai hakkaamalla (Anderson,

Gentile & Buckley 2008, 28). Varhaiskasvatuksessa fyysisen työväkivallan erityispiirteenä on se, että sen tekijät ovat pieniä lapsia.

Lasten fyysinen väkivalta varhaiskasvatuksen työntekijöitä kohtaan päiväkotiympäristössä on lisääntynyt (Fagerström, Länsikallio & Sipponen 2015). OAJ:n työolobarometriin 2017 (2018) vastanneista jopa 50 % erityislastentarhanopettajista ja 38 % lastentarhanopettajista oli kokenut väkivaltaa työssään. JHL:n (2020) tutkimukseen vastanneista varhaiskasvatuksen työntekijöistä fyysistä väkivaltaa vastasi kokevansa vähintään kuukausittain 46 % vastaajista. Näistä 22 % kokee sitä jopa viikoittain. Fyysisen väkivallan aiheuttajana oli näissä tapauksissa 99 % lapsi.

Fyysinen väkivalta voi ilmetä esimerkiksi puremisena, potkimisena tai lyömisenä. Vaikka tekijänä onkin pieni lapsi, väkivalta ei ole hyväksyttävää missään muodossa ja kaikki väkivaltatilanteet pitäisi kirjata ylös. (Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas 2016.) Mahdollisen fyysisen ja henkisen kivun lisäksi väkivallan kokeminen loukkaa ihmisen koskemattomuutta. Jos väkivalta on toistuvaa, sitä voi alkaa pelkäämään, mikä aiheuttaa ahdistusta ja täten vaikuttaa työsuorituskykyyn sekä työhyvinvointiin. (Rossinen 2017, 78–79.)

2.1.1 Aggressiivinen lapsi

Aggressio ja aggressiivinen käyttäytyminen ovat kaksi eri asiaa. Aggressio on tunne, joka parhaimmillaan toimii voimavarana – auttaa uskomaan itseensä ja onnistumaan hyviin suorituksiin. Siihen liittyy kuitenkin olennaisesti myös viha ja suuttumus. Aggression tunteeseen ei kuitenkaan liity välttämättä aggressiivinen käytös. (Cacciatore 2008.) Aggressiivisuus on eräs ulospäin suuntautuneen käyttäytymisen muodoista ja siitä tulee ongelmallista, kun se purkautuu ei-toivotuin tavoin. Fyysisesti aggressiivinen lapsi pyrkii toiminnallaan satuttamaan toista. (Ahonen 2015, 40.) Konkreettisesti tämä voi näyttäytyä esimerkiksi hakkaamisena, raapimisena tai hiuksista vetämisenä.

Cacciatore (2008, 46–47) esittää lapsen aggressiokasvun aggression portaiden avulla. Aggressiokasvu on olennainen osa lapsen kehitystä ja itsenäistymistä, sillä jokaisella portaalla tulee vastaan uusi haaste, joka pakottaa lasta yrittämään itse. Niihin liittyy myös uhman ja oman tahdon vaiheittainen

kehittyminen. Portaita on seitsemän ja niistä jokainen on periaatteessa sidottu kuhunkin ikäkauteen (nollasta seitsemään ikävuoteen). On kuitenkin syytä muistaa, että jokainen lapsi kehittyy omaan tahtiin. Portailta voi tippua alemmalle tasolle tai vaikka kokonaan. Niitä voi soveltaa myös aikuisillekin, koska kaikki kokevat välillä ylä- ja alamäkiä.

Aggressiivisuus voidaan jaotella reaktiiviseen ja proaktiiviseen aggressiivisuuteen. Reaktiivisuus tarkoittaa impulsiivista ja proaktiivisuus osittain suunniteltua väkivaltaista käytöstä. Reaktiiviset lapset ovat usein siis käytökseltään arvaamattomia ja suuttuvat äkkiä, jos esimerkiksi turhautuvat. Proaktiivisesti käyttäytyvät lapset taas käyttäytyvät aggressiivisesti saavuttaakseen haluamansa. Tällainen käyttäytyminen kuitenkin vähenee lapsen kasvaessa ja oppiessa uusia tapoja toimia haastavissa tilanteissa. (Murray-Close & Ostrov 2009; ref. Ahonen 2015, 40.)

Lapsen temperamentti vaikuttaa aggressiiviseen käyttäytymiseen siten, että toiset lapset turhautuvat ja tulistuvat nopeammin kuin toiset (Ahonen 2015, 40). Pieni lapsi purkaa tämän olon usein nopeana väkivaltana, kuten lyömisenä, huutamisena tai potkimisena. Hän voi myös yrittää purra tai raapia toista osapuolta. Ollessaan raivon vallassa ihminen menee Daniel Siegelin käsitteen mukaan aivojen alatielle. Tällöin viha hallitsee toimintaa ja ihminen on täysin sen vallassa kykenemättä ajattelemaan järkevästi. Pienillä lapsilla näin käy hyvin herkästi. (Cacciatore 2008.) Aggressiiviseen käyttäytymiseen altistavana tekijänä voidaan pitää myös viihdemediaväkivaltaa. Lapsen riski käyttäytyä väkivaltaisesti kasvaa jokaisen lapsen elämässä olevan lisäriskitekijän, kuten väkivaltaisten pelien, mukana. Tämä pätee myös toisinpäin suojaiteijöiden kohdalla; eli jokainen suojaava tekijä, kuten vakaa kotiympäristö, vähentää aggressiivisen käytöksen riskiä. Vaikutuksen laajuuteen vaikuttaa toki myös lapsen ikä. (Anderson ym. 2008.)

2.1.2 Varhaiskasvatuksen työntekijän toiminta väkivaltilanteissa

Aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi tarvitsee ennen kaikkea sääntöjä, selkeitä rajoja ja tukea aikuiselta. Aikuisen tulee uskoa lapseen, välittää tästä ja ennen kaikkea olla turvallinen auktoriteetti, jonka seurassa lapsi voi näyttää avoimesti kaikki tunteensa sekä olla oma itsensä. Käyttäytyessään väkivaltaisesti lapsi

kaipaa aikuiselta ymmärrystä käytökseensä sekä tietoa ja kokemusta siitä, kuinka kyseisissä tilanteissa tulisi toimia. Konfliktitilanteissa lapsi peilaa omaa käytöstään aikuiseen. Jos aikuinen reagoi lapsen käytökseen samalla tavalla, eli vihaisesti tai negatiivisesti, lapsi todennäköisesti käyttäytyy vielä aggressiivisemmin. Olemalla rauhallinen ja tarjoamalla lapselle rakentavampia tapoja käsitellä turhautumista lapsi myös yrittää toimia niin. (Shuper, Klein & Yablo 2014; ref. Ahonen 2015, 59.) Jos lapsen väkivaltainen käyttäytyminen on toistuvaa, aikuisten pitää etsiä syitä lapsen käytöksen taustalle ja miettiä yhdessä vanhempien kanssa keinoja tukea lasta sosio-emotionaalisten haasteiden kanssa.

Lapsen ollessa aggressiivinen aikuisen tulee ensisijaisesti pitää kaikki osapuolet turvassa, eli varmistaa, että lapsi ei satuta itseään tai ketään muuta. Väkivaltakasvatukseen kuuluu väkivallan systemaattinen kieltäminen kaikissa muodoissa. Lasten kanssa voidaan keksiä yhdessä keinoja käsitellä kiukkua ja oppia tunnistamaan lähestyvä turhautuminen. Pienten lasten aggressiivinen käyttäytyminen on kuitenkin yleensä hyvin nopeaa, jolloin aikuinenkaan ei aina ehdi huomata orastavaa kiukkua. Järjestelmällinen väkivaltaisen käytöksen kieltäminen kuitenkin kannattaa, sillä niin lapset lopulta oppivat sen olevan väärin. (Cacciatore 2008, 72–73.) Puhuminen on siis erinomainen keino väkivaltaisten tilanteiden käsittelyyn. Aivojen alatie -tilanteissa se ei kuitenkaan auta, koska lapsi ei kykene vastaanottamaan aikuisen puhetta. Silloin pitää odottaa suurimman raivon ohimienemistä. Jos lapsi käyttäytyy todella väkivaltaisesti, eikä rauhoittumisen merkkejä ole näkyvissä, äärimmäisin aikuisen toimintakeino on kiinnipitäminen. Kiinnipitotilanteista on täytettävä aina jälkikäteen kirjallinen ilmoitus.

Lasten aikuisiin kohdistuva väkivaltainen käyttäytyminen on usein työntekijän näkökulmasta hyvin ristiriitainen tilanne. Lapsella on yleensä jokin hätänä ja kaikki energia käytetään tilanteessa lapsen auttamiseen, sillä lapsi on aina keskiössä. Kuitenkin väkivaltaa kokenut joutuu kokemaan työväkivaltaa, eikä hänen tunteilleen ole tilaa kyseisissä tilanteissa. Ammattilainenkin on vain ihminen. Vaikka tilanteissa pitäisi pysyä rauhallisena ja vakaana aikuisena, se ei aina onnistu. Välillä tulee kuohahduksia, joiden jälkeen iskee syyllisyys omasta epäammattimaisesta käyttäytymisestä (Riihonen 2013, 43–45.) Lapsen taholta tuleva väkivalta voi myös aiheuttaa aikuisessa pelon, ahdistuksen ja jopa

vihan tunteita lasta kohtaan. Pahimmassa tapauksessa lapsi saattaa jopa leimautua aikuisen silmissä negatiivisessa valossa tietynlaiseksi. (Cacciatore, Riihonen & Tuukkanen 2013, 29.) Työväkivalta vaikuttaa olennaisena tekijänä työssä jaksamiseen, jonka vuoksi väkivaltilanteet ja niiden aiheuttamat tunteet olisikin tärkeää käsitellä heti (Rossinen 2017, 79).

2.2 Henkinen väkivalta

Henkistä väkivaltaa on joskus vaikea tunnistaa, koska se ei jätä näkyviä jälkiä toisin kuin fyysinen väkivalta. Se esiintyy ihmissuhdeongelmina ja sen seuraukset ovat psyykkisiä. Sitä voi esiintyä useissa eri muodoissa kuten nimittelynä, arvosteluna ja uhkailuna. Henkinen väkivalta voi ilmetä myös välinpitämättömänä kohteluna ja jättämällä uhrin täysin huomiotta. Työpaikalla uhriksi joutuva saattaa kokea, että hänellä teetetään ylimääräistä työtä, hänen koulutukseensa tai pätevyyteensä verrattuna alentavia töitä tai hänet jätetään kokonaan vaille työtä. Henkinen väkivalta on usein toistuvaa, pitkäkestoista sekä tarkoituksellista ja se järkyttää uhrin mielen tasapainoa. (Jankola 1991, 19; Åberg 2017, 76–81).

JHL:n varhaiskasvatuksen työturvallisuuskyselyyn (2020) vastanneista 32 % on kokenut henkistä väkivaltaa työssään vähintään kuukausittain. On kuitenkin huomattava, että sama prosentuaalinen osuus (32 %) ei ollut kokenut henkistä työväkivaltaa. 49 % oli kokenut sitä kollegoiden ja 48 % lasten taholta. Joka neljännes (25 %) oli valinnut lapsen vanhemman aiheuttavaksi tekijäksi ja 23 % esimiehen. Henkistä väkivaltaa voidaan siis kokea työkavereiden lisäksi lasten ja lasten vanhempien taholta. Työkavereiden suunnalta tulevaa voidaan kutsua myös työpaikkakiusaamiseksi. Henkinen väkivalta on yleensä verbaalista, kuten nimittelyä, huutelua, haukkumista ja uhkailua. Lasten vanhemmat voivat kyseenalaistaa työntekijän toimintatapoja ja vähätellä hänen osaamistaan. Erityisesti lapsettomat työntekijät voivat saada paljon väheksyntää osakseen.

Henkinen väkivalta on toistuvaa ja pitkäkestoista, mutta uhrilta voi usein kestää aikaa, että hän tiedostaa olevansa henkisen väkivallan kohteena. Koska henkinen väkivalta ei tapahdu aina muiden läsnä ollessa, eikä se jätä näkyviä jälkiä uhriin, ympäristöllä voi kestää vieläkin pidempään tunnistaa ilmiö.

Henkinen väkivalta satuttaa uhria aina syvästi ja mitä pidempään henkilö joutuu elämään henkisen väkivallan keskellä, sitä hauraammaksi hän tulee ja sitä vaikeampi tilanteesta on päästä eroon. (Åberg 2017, 76.)

2.2.1 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen määritellään työturvallisuuslaissa häirintänä tai muuna epäasiallisena kohteluna työyhteisössä. Vuorovaikutustilanteissa työpaikkakiusaaminen ilmenee epäasiallisena käyttäytymisenä toista työntekijää kohtaan. Kyse voi olla eriarvoisesta kohtelusta, nöyryyttämisestä, syyllistämisestä, nimittelystä, mitätöinnistä tai puhumattomuudesta. Arvostelun kohteena voi olla myös kiusatun yksityiselämä ja perättömien juorujen levittäminen. Kiusaamiseen liittyy usein myös kielteiset katseet, ilmeet ja eleet. (Åberg 2017, 80.)

Jopa 52 % lastentarhanopettajista, -erityisopettajista ja päiväkodin johtajista on kohdannut epäasiallista kohtelua ja kiusaamista työpaikallaan. Vakavia ja toistuvia kokemuksia oli 30 %:lla vastanneista. Joka neljäs vastasi aiheuttavaksi tahoksi työkaverin. (OAJ:n työolobarometri 2017 2018.) Työpaikkakiusaamisella on uhriin merkittäviä vaikutuksia, jotka ilmenevät sekä fyysisenä että psyykkisenä oireiluna. Se voi aiheuttaa muun muassa päänsärkyä, vatsakipua, puristavaa tunnetta rinnassa tai kurkussa, keskittymisvaikeuksia, hermostuneisuutta, masentuneisuutta ja univaikeuksia. (Satri 2015, 107; Åberg 2017, 80). Työpaikkakiusaaminen vaikuttaa myös koko työyhteisön toimivuuteen.

Kiusattu kohtaa usein kokemustensa vähättelyä ja hänelle voidaan sanoa, että ”etkö nyt pientä kiusoittelua kestä”. Kiusattu voi alkaa syyllistämään itseä tai kyseenalaistamaan havaintojensa paikkaansa pitävyyden. Kiusattu voi myös luulla epäonnistuneensa ammatillisesti ja kokea häpeän tunteita kiusaamisesta. Näiden seikkojen takia kiusattu voi ajatella, että on helpompi, kun hän ei ota asiaa ollenkaan esille. Hyvänlaatuista ja harmitonta häirintää ei kuitenkaan ole olemassa ja on äärimmäisen tärkeää, että kiusaaminen otetaan puheeksi työyhteisössä. Ensimmäisenä kiusaajan olisi hyvä ottaa asia puheeksi kiusaajaksi kokemansa henkilön kanssa ja tuoda ilmi, että hänen käytöksensä on epäasiallista. Mikäli kiusaaminen jatkuu, kuuluu siitä keskustella esimiehen

kanssa. Asian ilmaiseminen suoraan kiusatulle voi kuitenkin olla hyvin haastavaa, joten tärkeintä on puhua asiasta edes jonkun kanssa, jotta asia voi mennä eteenpäin ja kiusaamisongelmaa voidaan alkaa ratkaista. (Korhonen 2009, 12; Satri 2015, 106–108).

Myös työturvallisuudessa määritellään esimiehen ja kiusatun velvollisuudet. Lain mukaan työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työpaikkakiusaamisen uhrin velvollisuus on kertoa asiasta esimiehelle ja kiusaajalle. Kun työnantaja saa tiedon kiusaamisesta, hänen tulee heti toimia epäkohdan ratkaisemiseksi. (Korhonen 2009, 14; Satri 2015, 106; Åberg 2017, 83.)

Työpaikkakiusaaminen aiheuttaa usein pitkäkestoista ja vakavaa psyykkistä oireilua, joka vaatii työpaikkakiusaamiseen vakavasti suhtautuvien tukea ja usein myös ammattiapua. On tärkeää, että kiusaaminen saataisiin käsiteltyä ja että se johtaisi oikeudenmukaiseen lopputulokseen. Kiusaaminen voi johtaa sairaspöissaoloihin ja jopa irtisanoutumiseen ja työpaikan vaihtamiseen. Kiusaamisesta aiheutuu merkittävää haittaa yksilölle, mutta myös kustannuksia koko organisaatiolle ja siksi on äärimmäisen tärkeää, että työpaikoilla tunnustetaan epäasiallinen käytös ja ongelmiin puututaan rohkeasti. (Satri 2015, 108; Åberg 2017, 77–82)

3 TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksessa selvitetään, millaista työväkivaltaa varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat. Sen avulla tuodaan esiin koetun työväkivallan muodot ja sitä aiheuttavat tahot. On myös kiinnostavaa selvittää, millaisia vaikutuksia työväkivallan kokemisella yksilö kokee olevan.

Tutkimuskysymyksiksi on asetettu seuraavat kysymykset:

1. Millaista työväkivaltaa varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat?
 - 1.1 Kenen taholta työväkivaltaa koetaan?
2. Millaiseksi varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työväkivallan?

Tarkoituksena on saada selville, koetaanko henkistä ja fyysistä väkivaltaa sekä kumpaa mahdollisesti enemmän; kuinka paljon esiintyy lasten taholta tulevaa fyysistä väkivaltaa sekä lasten, lasten vanhempien ja työkaverien suunnalta tulevaa henkistä väkivaltaa. Halutaan myös selvittää millä tavoin työväkivalta ilmenee. Tutkimuksessa pyritään lisäksi selvittämään, onko työväkivallalla vaikutusta työhyvinvointiin ja millaisia tunteita se on sitä kokeneissa yksilöissä herättänyt.

4 TUTKIMUKSEN METODOLOGIA JA TOTEUTTAMINEN

4.1 Metodologiset lähtökohdat

Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta. Tätä kutsutaan mixed methods -tutkimukseksi. Mixed methods -tutkimustavan perusoletus on se, että yksittäiset lähestymiskeinot tuovat lisäarvoa toisilleen niiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja auttavat tutkijaa löytämään laajemman ja syvällisemmän käsityksen tutkittavasta asiasta. Sille tyypillinen ja tärkeä piirre on se, että kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen yhdistäminen saavuttaa paremman käsityksen kuin vain toisen soveltaminen pelkästään. Yleensä näitä yhdistetään analyysimenetelmissä ja metodologioissa. Tutkimuksessa käytettävien menetelmien tulisi olla loogisia ja käytännöllisiä tutkimusaiheen kannalta. Monimenetelmälliselle tutkimukselle ei ole asetettu sen tarkemmin rajaehdoja, mutta niiksi on ehdotettu muun muassa useamman metodin ja lähestymistavan integrointia toisiinsa. Yhdistämisessä (mixing) on tärkeintä, että yhdistämisen tarkoitus ja aineistojen keskinäiset suhteet selvitetään tutkimuksessa. Oikea integraatio saavutetaan silloin, kun erilaisia lähestymistapoja ja metodeja pidetään samassa arvossa, ja joilla halutaan tavoittaa jaettu tavoite. (Gómez 2014; Mertens 2015; Mertens ym. 2016; Creswell & Plano Clark 2011, Laine ym. 2007; Johnson ym. 2007; Moran-Ellis ym. 2006; ref. Seppänen-Järvelä, Åkerblad & Haapakoski 2019.)

Monimenetelmällisyyttä käytettiin, sillä koettiin sen avulla saavan kattavampia tuloksia yksimenetelmällisyyteen verrattuna. Antamalla vapaan puheenvuoron vastaajille varmistamme, että olemme tehneet oikeita johtopäätöksiä heidän vastaustensa perusteella. Tämä puolestaan lisää tutkimustulosten luotettavuutta.

Pääasiallinen tutkimusote on kuitenkin kvantitatiivinen, jota täydennettiin tarkastelemalla kolmea avointa kysymystä kvalitatiivisin menetelmin.

Kvantitatiivisen tutkimusotteen analyysimenetelmät perustuvat tilastollisuuteen, eli tuloksia kuvaillaan tunnuslukujen avulla sekä testataan niiden tilastollista merkitsevyyttä. Kvalitatiivisen tutkimuksen tunnuspiirteitä on ”äänen” antaminen tutkimukseen osallistuvalla sekä tosiasioiden löytämisen ja paljastamisen pyrkimys. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001.) Moniäänisyyttä haluttiin käyttää, eli antaa myös vastaajille puheenvuoro, koska haluttiin ymmärtää eri ihmisten näkemyksiä tutkimusaiheesta. (Seppänen-Järvelä, Åkerblad & Haapakoski 2019, 335.)

Tarkoituksena on kartoittaa mahdollisimman laajasti varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemaa työväkivaltaa. Metodiksi valikoitui puolistrukturoitu kyselylomake, sillä kysely on menetelmänä tehokas ja sen avulla voidaan saada iso tutkimusaineisto lyhyessäkin ajassa. Tutkimuksessa pyrittiin keräämään empiiristä havaintoaineistoa, jota tarkastelemalla voitiin ymmärtää paremmin varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokeman työväkivallan muotoja ja seurauksia.

4.2 Tutkimuksen teko

Aineistonkeruumenetelmänä toimi verkossa jaettu puolistrukturoitu kyselylomake. Kyselylomakkeessa oli 24 kysymystä, joista 21 oli strukturoitua eli valmiita monivalintakysymyksiä vastausvaihtoehtoineen sekä kolme avoimia kysymyksiä, joihin sai vastata halutessaan vapaasanaisesti. (Ks. Liite 2) Monivalintakysymyksissä tutkijalla tulee etukäteen olla käsitys mahdollisista vastausvaihtoehdoista. Vastaajalle pitää löytyä aina sopiva vastausvaihtoehto, minkä vuoksi lomakkeeseen kannattaa lisätä ”Muu, mikä?” -vaihtoehto. (Valli 2018, 113–114.) Kysyttäessä koetun henkisen ja fyysisen väkivallan muotoja, vastausvaihtoehdot otettiin kysymykseen aiemmin tehdyistä tutkimuksista, joissa on tutkittu väkivallan muotoja. Jokaisen laajemman monivalintakysymyksen perässä oli myös Muu, mikä -vastauslaatikko. Avointen kysymysten hyvät puolet ovat niistä ilmenevät vastaajien mahdolliset uudet ajatukset tutkimuksen ja sen tulosten kannalta sekä vastaajan näkökulman ilmeneminen aiheen tiimoilta. Tutkijan kannalta avointen kysymysten analysointi on myös paljon työläämpi vaihtoehto. (Valli 2018, 114.) Tässä tutkimuksessa avoimet kysymykset eivät osoittautuneet huonoksi valinnaksi niiden

vapaavalintaisuuden vuoksi, sillä niihin saatiin vastauksia hyvin runsaasti. Tutkimuskysymyksistä sukupuoli, ikä ja ammattinimike olivat pakollisia kysymyksiä ja samalla myös tutkimuksen taustamuuttujia. Näiden taustakysymysten avulla voidaan analysoida tutkittavaa asiaa niiden suhteen eli ristiintaulukoinnin avulla tarkastella niiden välisiä riippuvuussuhteita (Valli 2018, 94).

Jotta kyselylomakkeen avulla tehty tutkimus onnistuu, on äärimmäisen tärkeää muotoilla kysymykset lomakkeeseen huolellisesti ja selkeästi. Käytettyjen sanamuotojen tulee olla tarkkoja, eikä kysymyksistä saa tehdä vastaajaa johdattelevia tai monitulkintaisia. Nämä johtavat helposti tutkimustulosten virheellisyyteen. (Valli 2018, 93.)

Internetissä tehtävän kyselyn hyöty on tutkijalle se, että tällöin tutkijan ei tarvitse itse tehdä aineiston syöttöä tietokoneelle, vaan sen saa automaattisesti. Verkossa tehdyissä kyselyissä voidaan myös asettaa kysymyksiä pakollisiksi, jolloin vastaaja ei voi palauttaa lomaketta ennen kuin on vastannut kaikkiin pakollisiin. Tämä voi toki karsia mahdollisia osallistujia pois ja osaltaan vääristää vastauksia, jos vastaaja ei vaikka olisikaan ollut halunnut vastata kumpaankaan, mutta joku piti valita. (Valli 2018, 101–102.)

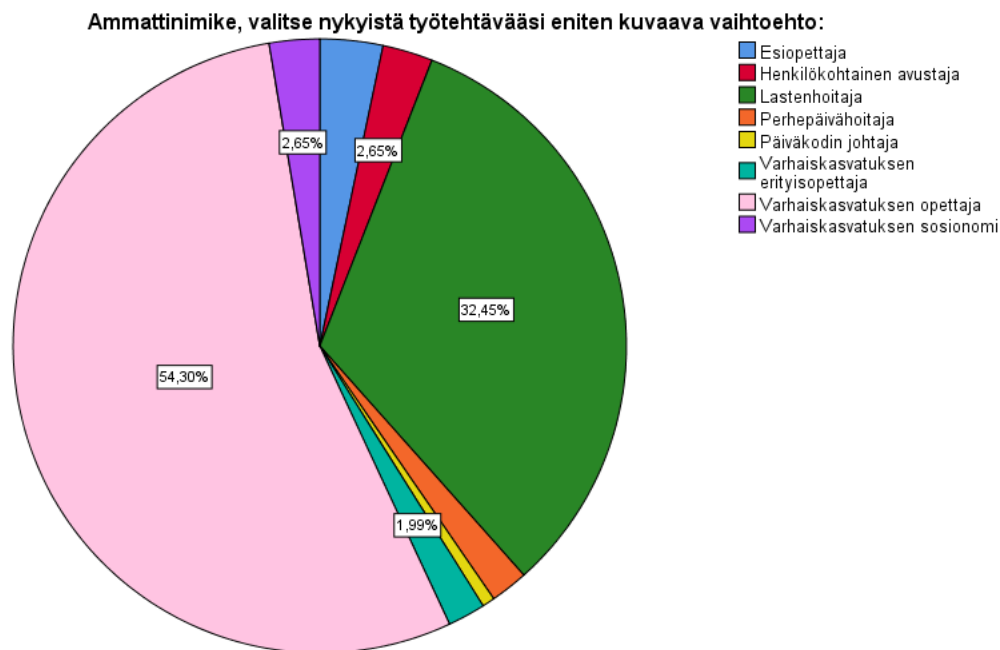
Työväkivalta on aiheena hyvin sensitiivinen ja henkilökohtainen – osittain edelleen jopa tabu – joten anonyymisti tehtävää kyselylomaketta pidettiin parhaana mahdollisuutena saada vastauksia tutkimukseen. Näin jokainen voi vastata kysymyksiin rehellisesti ilman pelkoa tunnistetuksi tulemisesta. Lomakkeen täyttäminen tapahtui täysin anonyymisti, eikä ketään vastaajaa pystytä identifioimaan vastausten perusteella. Vastaajan tietosuojasta huolehtiminen on yksi hyvän tutkimuksen perusvaatimuksista (Heikkilä 2014, 29).

Aineisto kerättiin lokakuussa 2019 Facebookissa, Varhaiskasvattajan materiaalipankki -nimisessä ryhmässä, jossa on yli 45 000 alan eri ammattilaisia jäsenenä. Ryhmään jaettiin puolistrukturoitu e-kyselylomake. Lomakkeeseen pystyi vastaamaan yhden viikon ajan. Tällä tavoin pystyttiin tavoittamaan mahdollisimman monta tutkimukseen soveltuvaa yksilöä. Laittaessa ryhmään liittymispyynnön, ylläpitäjät haluavat tietää, millä tavoin pyynnön laittaja on liitoksissa varhaiskasvatusalan työhön. Täten ryhmä nähtiin suhteellisen luotettavana paikkana oikean kohderyhmän löytämiselle.

4.3 Tutkimuksen osallistujat

Tutkimuksen kohderyhmänä oli varhaiskasvatuksen työntekijät; eli varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, sosionomit, opettajat, erityisopettajat, päiväkodin johtajat, henkilökohtaiset avustajat, päiväkotiapulaiset, perhepäivähoitajat sekä esiopettajat. Tutkimuksessa haluttiin kartoittaa varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia mahdollisimman laajasti, minkä takia siihen sisällytettiin kaikki ammatit. Tutkimukseen vastasi 151 alan ammattilaista, joista 150 oli naisia ja yksi mies.

80 % vastaajista sijoittui ikänsä puolesta ikävuosien 24–47 välille. Suurimmat ikähaarukat olivat 24–29 (n= 45) ja 36–41 (n= 31). Tutkimukseen vastanneet asettuivat kaikki ikävuosien 18–60+ välille. Suurin osa heistä oli varhaiskasvatuksen opettajia (n= 82) ja lastenhoitajia (n= 49) (ks. Kuvio 1). Päiväkotiapulaiset olivat ainoa ammattinimikeryhmä, joka ei ollut edustettuna tässä tutkimuksessa. Ammattinimike-vaihtoehdot oli laadittu ajatellen uutta Varhaiskasvatustalain 540/2018 (2018), jossa on tehty ero ammattikorkeakoulussa ja yliopistossa opiskelevien välille. Tulevaisuudessa vain yliopistosta valmistuvat ovat varhaiskasvatuksen opettajia, ja ammattikorkeakoulusta valmistuvat ovat varhaiskasvatuksen sosionomeja. Ammattikorkeakoulusta valmistuva saa vielä opettajan tittelin, jos hänet on valittu opiskelemaan 1.9.2019 mennessä ja hän valmistuu ennen 31.7.2023. Tutkimukseen vastanneet varhaiskasvatuksen sosionomit ovat siis varhaiskasvatuksen opettajia viralliselta ammattinimikkeeltään. Myös esiopettajat voidaan ajatella varhaiskasvatuksen opettajiksi. Toki osa heistä voi olla viralliselta koulutukseltaan luokanopettajia.



KUVIO 1. Vastaajien ammattijakauma

4.4 Aineiston analyysi

Aineiston keruun jälkeen vastaukset siirrettiin IBM SPSS Statistics 25-ohjelmaan. Ohjelmisto mahdollistaa tilastollisten analyysien sekä erilaisten graafisten esitysten tuottamisen. Kaikki tutkimukseen saadut vastaukset (N=151) hyväksyttiin mukaan tutkimukseen. Kvantitatiivisen aineiston analyysimenetelmänä käytettiin tilastollisesti kuvaavaa analyysiä. Näin pystyttiin havainnollistamaan saatua aineistoa graafisesti ja hyödyntämään tilastoja analyysissä. Tunnuslukujen, kuten frekvenssien ja prosenttien, avulla pystyttiin helposti ja ymmärrettävästi kuvailemaan tuloksia. Keräämällä nämä tulokset kuvioihin lisättiin havainnollisuutta. (Alastalo & Borg 2010.) Ristiintaulukoinnin avulla pystyttiin selvittämään kahden muuttujan vaikutusta toisiinsa, eli tutkittiin niiden välisiä riippuvuussuhteita (Heikkilä 2014, 198).

Aineisto on analysoitu SPSS-ohjelmiston avulla. Se mahdollisti tilastollisten analyysien sekä erilaisten graafisten esitysten tekemisen. SPSS:n kautta otettiin kuvailevia tunnuslukuja, eli frekvenssejä ja prosenttilukuja, sekä tehtiin ristiintaulukoita. Tunnuslukujen avulla hahmotettiin yleiskuva aineistosta ja opittiin tuntemaan se. Ristiintaulukoinnin avulla tarkasteltiin

muuttujien riippuvuussuhteita. Sen avulla voitiin tutkia esimerkiksi sitä, onko iällä tai ammattinimikkeellä vaikutusta koettuun työväkivaltaan.

Kvalitatiivisen aineiston analyysi on hyvin analyttistä. Tässä tutkimuksessa aineistoa analysoitiin sisällönanalyttistä teemoittelua käyttäen. Sisällönanalyysissä etsitään tekstiaineistosta eroja ja yhtäläisyyksiä sekä pyritään tiivistämään. Sen avulla muodostetaan tutkittavasta asiasta tiivis selitys tutkitusta asiasta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.) Aineistoa teemoiteltiin systemaattisesti tutkimuksen aineistoa tukeviksi teema-alueiksi, eli tavoitteena oli löytää keskeisimmät ydinasiat, jotka kuvaavat tutkittavaa asiaa (Kiviniemi 2018, 82). Teemoittelun apuna käytettiin koodaamista, eli aineistosta korostettiin samoja tai samankaltaisia asioita eri värejä ja alleviivauksia käyttäen, mikä helpotti aineiston käsittelyä ja tulkintojen tekemistä siitä. Koodausyksiköt vaihtelivat yksittäisistä sanoista, lauseisiin ja jopa pidempiin riveihin. Tämän avulla pystyttiin saamaan laaja käsitys siitä, millaisia vastauksia avointen kysymysten avulla oli saatu tutkimuskysymysten suhteen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.) Tutkielmassa on käytetty sitaatteja havainnollistavana keinona ja perusteena vastauksista tehdyille tulkinnoille.

Analyysin teosta tekee mielenkiintoisen aineiston elämänläheisyys ja runsaus. Yleensä tutkija ei pysty sisällyttämään koko aineistoa tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 225.) Tässä tutkimuksessa ei pystytty ottamaan kaikkia vastauksia mukaan tuloksiin, sillä niitä oli kandidaatintyön laajuuteen nähden hyvin paljon. Vastauksista sisällytettiin tutkielmaan mukaan tutkimuksen tarkoituksen kannalta oleelliset asiat. Avoimista vastauksista etsittiin usein toistuvia mainintoja samoista teemoista ja keskeisiä aihepiirejä, jotka teemoiteltiin välittömiin tunteisiin, seurauksiin ja asenteisiin koettua työväkivaltaa kohtaan. Kvalitatiivisen aineiston analyysissä on myös syytä muistaa ja tiedostaa tutkijan asema vastausten tulkitsijana, mikä tekee tutkimuksen luonteesta tulkinnallisen. (Kiviniemi 2018, 83).

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimukseen vastanneista 132 henkilöä (N= 151) on kokenut työssään väkivaltaa. Tutkimus siis viittaa siihen, että varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työväkivaltaa. Tuloksia analysoidessa on kuitenkin muistettava, että oletettavasti tutkimukseen osallistuneet ovat rajautuneet pitkälti heihin, joilla on työväkivallan kokemuksia varhaiskasvatustyössään.



KUVIO 2. Työväkivallan esiintyminen

5.1 Työväkivallan monet eri kasvot

Ensimmäinen tutkimuskysymys ”Millaista työväkivaltaa varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat?” ja sen alakysymys ”Kenen taholta työväkivaltaa koetaan?” auttavat selvittämään yleisesti varhaiskasvatuksessa koetun työväkivallan piirteitä ja sen muotoja. Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen työntekijät ovat kokeneet sekä fyysistä että henkistä väkivaltaa.

Tutkimme aluksi työväkivaltakokemuksen määriä ja sitä aiheuttavia tahoja kuvailevien tunnuslukujen, eli frekvenssien ja prosenttilukujen avulla. Tämän jälkeen tarkastelimme riippuvuussuhteita taustamuuttujien, eli iän ja ammattinimikkeen suhteen. Iän ja ammatin lisäksi taustamuuttujana oli myös sukupuoli, mutta koska saimme vastauksia vain yhdeltä mieheltä (N= 151), ei ollut hedelmällistä ottaa tätä taustamuuttujaa mukaan laisinkaan. Tarkastelimme myös uuden Varhaiskasvatuslain vaikutusta työväkivaltaan. Uuden lain mukaan ryhmässä täytyy vuoteen 2030 mennessä olla vähintään yksi varhaiskasvatuksen opettaja, sosionomi ja lastenhoitaja (Varhaiskasvatuslaki 540/2018). Tämä otettiin tutkimukseen mukaan, sillä haluttiin selvittää, onko sillä esimerkiksi ollut vaikutusta tietynlaisten hierarkioiden syntyyn eri ammattinimikkeiden välillä.

Vastaajista 56 % koki, ettei lailla ole ollut vaikutusta ja 12 %:n mielestä sillä on ollut vaikutusta. Noin kolmannes (32 %) ei osannut sanoa suoraa vastausta kysymykseen. Muutama varhaiskasvatuksen opettaja vastasi avoimissa kysymyksissä kokeneensa henkistä väkivaltaa lastenhoitajakollegoiltaan ja eräs varhaiskasvatuksen opettaja, koulutukseltaan sosionomi, on kokenut koulutustaustansa olleen syynä vähättelyyn työkavereiltaan. Yksi lastenhoitaja kertoi työväkivallan kokemisen syyksi uuden henkilöstörakenteen, minkä vuoksi hän on kokenut vähättelyä. Jonkinlaisia hierarkioita eri ammattiryhmien välillä on siis tulkittavissa näistä vastauksista.

90 % opettajista (n= 94) ja 86 % lastenhoitajista (n= 49) on kokenut jonkinlaista työväkivaltaa. Opettajiin on tässä laskettu varhaiskasvatuksen opettajat, sosionomit, erityisopettajat sekä esiopettajat. Kuitenkin vain 18 % on vastannut ”Kyllä” kysymykseen ”Koetko, että ammattinimikkeesi on vaikuttanut työväkivaltakokemuksiisi?”. Koska ammattinimikkeen suhdetta työväkivallan kokemuksiin tutkittaessa pienten solujen määrä vaikutti Khin neliö -testin luotettavuuteen, tulosta ei voida käyttää muuten kuin havainnollistavana tekijänä. Toisin sanoen joidenkin ammattiryhmien edustettavuus on niin vähäinen, että saatu tulos ei ole yleistettävissä. Jotkut ammattiryhmät, kuten henkilökohtainen avustaja ja päiväkodin johtaja, ovat edustettuna vain neljän tai alle vastaajan toimesta.

Neljännes vastaajista (26 %) koki, että heidän iällään on ollut vaikutusta työväkivaltakokemuksiin. Iällä ei kuitenkaan ollut tilastollista merkitsevyyttä työväkivallan kokemiseen, sillä Khin neliö -testin mukaan sen p-arvo = .690 > 05.

Fyysinen väkivalta.

94 % vastaajista (N= 151) on kokenut fyysistä väkivaltaa lasten taholta. Yleisimmät fyysisen väkivallan muodot olivat lyöminen (89 %), potkiminen (85 %) ja raapiminen (76 %) (Ks. Liite 1). Näissä kaikissa muodoissa N= 151. Avoimeen, vapaavalintaiseen kysymykseen, jossa kysyimme muita kuin vastausvaihtoehtoisissa olevia fyysisen väkivallan muotoja, muutama vastaaja (n= 3) mainitsi tarkoituksenmukaisen suoraan korvaan huutamisen/kiljumisen. Fyysisen väkivallan muodot olivat hyvin moninaisia, useampi vastaaja on kokenut montaa eri väkivallan muotoa ja ainoastaan hiuksista repimisen ja tönimisen on maininnut alle 50 % vastaajista (N= 151).

Fyysisen väkivallan esiintyvyyden tiheyttä tutkivaan kysymykseen 44 henkilöä (N= 151) vastasi kokevansa fyysistä väkivaltaa viikoittain ja 43 harvemmin kuin pari kertaa kuussa. Täten voidaan ajatella fyysisen väkivallan esiintymisen olevan hyvin tapauskohtaista. Joku voi kokea sitä jopa päivittäin, kun taas toiselle se voi olla hyvin harvinaista. Ei voida siis yleistää sitä olevan kaikkialla säännöllisesti. Tähän toki vaikuttaa luonnollisesti millaisessa lapsiryhmässä ja millaisten lasten parissa on töissä.

Kyselylomaketta laatiessamme rajasimme fyysisen väkivallan aiheuttajiksi ainoastaan lapset, emmekä ottaneet muita vaihtoehtoja – eli vanhempia tai kollegoita – tässä mukaan. Lapset ovat varhaiskasvatuksen erityispiirre, sen asiakkaita, ja viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet heidän suunnaltaan tulevan fyysisen väkivallan lisääntyneen. (ks. OAJ:n työolobarometri 2017, 2018 & JHL 2020) Tutkimustuloksista käy ilmi, että fyysistä väkivaltaa koetaan varhaiskasvatuksessa nimenomaan lasten taholta. Avointen kysymysten vastauksista ilmeni joitakin väkivallan ilmentymisen syitä. Fyysisen väkivallan nähtiin johtuvan lapsen kulloisen kehityskauden takia, eli sen ilmentyvyys koettiin lapsen luontaisen aggressiokasvun kautta. Toinen ääripää taas oli tekojen säännöllisyys ja ennen kaikkea tahallisuus, mikä ilmenee esimerkiksi alla olevasta sitaatista.

”Väkivalta ei ole vahinko vaan tahallisia tekoja joka päivä.”

Taustamuuttujista ikä ei ole tilastollisesti merkitsevä tekijä siihen, onko kokenut fyysistä väkivaltaa, koska p -arvo $=.881 >.05$. Tämä tulos saatiin ristiintaulukoinnin ja Khin neliö -testin avulla. Kysymykseen ”Oletko kokenut työssäsi väkivaltaa?” ”En”-vastanneiden osuus oli kaikissa ikäluokissa pieni. 48-vuotiaista ja sitä vanhemmista kaikki olivat kokeneet fyysistä väkivaltaa työssään. Tästä voi siis tulkita, että mahdollisesti pidemmän työuran varhaiskasvatuksen saralla tehneet ovat todennäköisemmin kokeneet sitä. Koska ammattinimikkeen suhdetta fyysisen väkivallan kokemuksiin tutkittaessa pienten solujen määrä vaikutti Khin neliö -testin luotettavuuteen (Ks. Kuvio 3), tätäkin tulosta voidaan käyttää ainoastaan havainnollistavana taulukkona. Eli joidenkin ammattiryhmien edustettavuus oli liian pientä, jotta tulos olisi luotettava. Koska suurin osa vastaajista (94 %) on kokenut fyysistä väkivaltaa työssään, tutkimustuloksista ei voi päätellä kokeeko jokin ammattiryhmä sitä enemmän kuin toinen. On kuitenkin kiinnostavaa, että ainut tutkimukseen vastannut päiväkodin johtaja ei ole kokenut fyysistä väkivaltaa lasten taholta. Tietysti yhden vastaajan perusteella ei voida tehdä suurempia johtopäätöksiä, mutta tästä voisi ajatella, että fyysistä väkivaltaa ovat alttiimpia kokemaan kokoaikaisesti lasten kanssa työskentelevät.

Ammattinimike*: Oletko kokenut fyysistä väkivaltaa lasten taholta?:

Crosstabulation

		Oletko kokenut fyysistä väkivaltaa lasten taholta?:		Total
		En	Kyllä	
Ammattinimike: Esiopettaja	Count	0	5	5
	% within Ammattinimike:	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Henkilökohtainen avustaja	Count	0	4	4
	% within Ammattinimike:	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Lastenhoitaja	Count	2	47	49
	% within Ammattinimike:	4,1 %	95,9 %	100,0 %
Perhepäivähoitaja	Count	2	1	3
	% within Ammattinimike:	66,7 %	33,3 %	100,0 %
Päiväkodin johtaja	Count	1	0	1
	% within Ammattinimike:	100,0 %	0,0 %	100,0 %
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	Count	0	3	3
	% within Ammattinimike:	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Varhaiskasvatuksen opettaja	Count	2	80	82
	% within Ammattinimike:	2,4 %	97,6 %	100,0 %
Varhaiskasvatuksen sosionomi	Count	2	2	4
	% within Ammattinimike:	50,0 %	50,0 %	100,0 %
Total	Count	9	142	151
	% within Ammattinimike:	6,0 %	94,0 %	100,0 %

KUVIO 3. Ammattinimikkeen yhteys fyysisen työväkivallan kokemiseen

Henkinen väkivalta.

74 % tutkimukseen vastanneista henkilöistä on kokenut henkistä väkivaltaa työssään. Sitä aiheuttavia tahoja olivat lapset, lasten vanhemmat sekä kollegat työpaikalla. 52 % vastaajista on kokenut henkistä väkivaltaa lasten, 41 % prosenttia lasten vanhempien ja 52 % kollegoiden taholta (Ks. Liite 1).

Lasten suunnalta tulevasta henkisestä väkivallasta tyypillisintä oli haukkuminen, jota on kokenut 45 % vastaajista. Uhkailua vastasi kokeneensa 37 %. Vähättely taas oli yleisin henkisen väkivallan muoto lasten vanhempien sekä kollegoiden taholta. 31 % vastaajista on kokenut vähättelyä lasten vanhempien ja 36 % kollegoiden puolelta. Vanhempien taholta haukkumista ja loukkaamista on kokenut 21 %. Kollegoiden välisissä suhteissa tyypillisenä

henkisen väkivallan muotona oli myös eriarvoinen kohtelu (32 %) sekä puhumattomuus (27 %). Näissä kaikissa N= 151.

29 (N= 151) vastasi kokeneensa henkistä väkivaltaa lasten taholta viikoittain ja 48 vastaajaa harvemmin kuin pari kertaa kuussa. Lasten vanhempien taholta kuusi on kokenut henkistä väkivaltaa viikoittain ja 54 harvemmin kuin pari kertaa kuussa. Kollegoiden puolelta henkistä väkivaltaa on kokenut 21 vastaajaa viikoittain ja 40 harvemmin kuin pari kertaa kuussa. Henkistä väkivaltaa ilmentyi siis fyysistä väkivaltaa vähemmän ja useimmat kokivat sitä harvemmin kuin pari kertaa kuussa.

Taustamuuttujilla ei ollut tilastollista merkitsevyyttä siihen, kokiko henkistä väkivaltaa lasten, lasten vanhempien tai kollegoiden taholta. Henkisen työväkivallan kokemukset jakautuivat tasaisesti eri ammattiryhmien välillä, eikä tutkimustuloksista voitu osoittaa, että mikään tietty ammattiryhmä kokisi sitä muita merkittävästi enempää. 68 (n= 94) opettajaa (sisällytimme tähän varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat, sosionomit sekä esiopettajat) ja 36 (n= 49) lastenhoitajaa on kokenut työssään henkistä väkivaltaa. Lasten taholta tuleva henkinen väkivalta jakoi varhaiskasvatuksen opettajat puoliksi, 41 (n= 82) on kokenut sitä ja 41 ei ole. 32 (n= 82) varhaiskasvatuksen opettajista ja 20 (n= 49) lastenhoitajista on kokenut lasten vanhemmilta tullutta henkistä väkivaltaa. Varhaiskasvatuksen opettajat (55 %) ovat kokeneet enemmän kollegoiden aiheuttamaa henkistä väkivaltaa kuin lastenhoitajat (47 %).

Uusi varhaiskasvatuslaki (540/2018) ja kollegoiden taholta tuleva henkinen väkivalta olivat tilastollisesti merkitsevällä tavalla yhteydessä toisiinsa (p-arvo =.018 <.05). (Ks. Kuvio 5) 40 (n= 85) vastaajaa, jotka ovat kokeneet kollegoiden taholta henkistä väkivaltaa, eivät kokeneet uuden varhaiskasvatuslain vaikuttaneen heidän työväkivaltakokemuksiinsa, 15 kuitenkin koki sillä olleen vaikutusta. Puolet (n= 24) vastaajista, jotka eivät osanneet sanoa, onko uudella lailla ollut vaikutusta työväkivaltakokemuksiin, on kokenut henkistä väkivaltaa kollegoiden taholta ja puolet (n= 24) ei. (Ks. Kuvio 4)

Koetko uuden Varhaiskasvatuksen lain (540/2018) vaikuttaneen työväkivaltakokemuksiisi?* Oletko kokenut henkistä väkivaltaa kollegoidesi taholta?: Crosstabulation

		Oletko kokenut henkistä väkivaltaa kollegoidesi taholta?:		Total	
		En	Kyllä		
Koetko uuden Varhaiskasvatuksen lain (540/2018) vaikuttaneen työväkivaltakokemuksiisi?	En	Count	45	40	85
		% within Koetko uuden Varhaiskasvatuksen lain (540/2018) vaikuttaneen työväkivaltakokemuksiisi?	52,9 %	47,1 %	100,0 %
	En osaa sanoa	Count	24	24	48
		% within Koetko uuden Varhaiskasvatuksen lain (540/2018) vaikuttaneen työväkivaltakokemuksiisi?	50,0 %	50,0 %	100,0 %
	Kyllä	Count	3	15	18
		% within Koetko uuden Varhaiskasvatuksen lain (540/2018) vaikuttaneen työväkivaltakokemuksiisi?	16,7 %	83,3 %	100,0 %
Total		Count	72	79	151
		% within Koetko uuden Varhaiskasvatuksen lain (540/2018) vaikuttaneen työväkivaltakokemuksiisi?	47,7 %	52,3 %	100,0 %

KUVIO 4. Uuden Varhaiskasvatuslain (540/2018) vaikutus kollegoiden puolelta tulleisiin henkisen työväkivallan kokemuksiin

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,987 ^a	2	,018
N of Valid Cases	151		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,58.

KUVIO 5. Uuden Varhaiskasvatuslain (540/2018) merkitsevyys suhteessa kollegoiden puolelta tulleisiin henkisen työväkivallan kokemuksiin

5.2 Työväkivallan kokemukset

Toisen tutkimuskysymyksemme ”Millaiseksi varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työväkivallan?” on tarkoitus selventää työväkivallan mahdollisia vaikutuksia yksilön työhyvinvointiin. Tutkimukseen vastanneista 125 (N= 151) koki työväkivallan kokemisella olevan vaikutusta työhyvinvointiin sekä työssäjaksamiseen.

Koetko, että työväkivaltakokemukset vaikuttavat työhyvinvointiisi ja työssä jaksamiseesi?:

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	En	26	17,2	17,2
	Kyllä	125	82,8	82,8
	Total	151	100,0	100,0

KUVIO 6. Työväkivallan vaikutus työhyvinvointiin

Avoimissa kysymyksissä vastaajilla oli mahdollisuus kertoa, ”millä tavoin työväkivalta vaikuttaa työhyvinvointiin” ja ”millaisia tunteita työväkivalta heissä herättää”. Työväkivaltakokemukset herättivät vastaajissa negatiivisia ajatuksia ja hyvin voimakkaita tunteita. Löysimme näistä vastauksista kolme selkeää teemaa, jotka nimesimme välittömiin tunteisiin, seurauksiin sekä asenteisiin. Olemme nimenneet nämä teemat seuraavin syin. Välittömillä tunteilla tarkoitetaan niitä tunnekokemuksia, jotka työväkivaltaa kokeneella nousee pintaan heti väkivaltatilanteen jälkeen. Seuraukset taas ovat jo pidempään jatkuneen työväkivallan vaikutuksia esimerkiksi työmotivaatiossa ja yksilön työhyvinvoinnissa. Asenteilla tarkoitetaan vastaajien suhtautumista työväkivallan kokemiseen.

Välittömiä tunteita olivat muun muassa suru (n= 27), turhautuminen (n= 23), suuttumuksen tunteet (n= 18) ja fyysinen kipu (n= 9). Suuttumuksen tunteisiin on otettu mukaan kiukku, viha ja oma pään sisäinen tunteiden kuohahdus. Nämä tunteet olivat vaikuttamassa fyysisen väkivallan kokemistilanteissa siihen, kuinka toimi itse tilanteen aikana. Vastauksista ilmeni tiuskimista ja tiukkaan äänensävyyn puhumista lapsille. Oman ammattimaisuuden säilyttäminen näissä tilanteissa on siis oletettavasti

hankalaa, eikä siihen aina pystytäkään, mikä on tietysti inhimillistä. Surua koettiin sekä fyysisen että henkisen väkivallan jälkeen. Töissä oleminen tuntui siinä mielentilassa vaikealta, eli ilmeisesti surukin on hyvin vahva tunne näissä tilanteissa. Surua koettiin myös lapsen puolesta. Siitä, miksi lapsi ei ole saanut hänen tarvitsemaansa tukea ja apua sekä toisaalta senkin vuoksi, ettei juuri itse osaa auttaa lasta tarvittavissa määrin.

Turhautumisen tunne näyttäytyi lähinnä vastauksissa oman kontrollin puuttumisella tilanteiden korjaamiseksi. Oma koulutus ei ollut valmistanut väkivaltatilanteisiin; lapset eivät saa tarvitsemaansa tukea, mikä voisi tuoda lisäresursseja arkeen ja helpotusta tilanteeseen, vanhemmat olivat haluttomia yhteistyöhön lapsen auttamiseksi tai kykenemättömyys tilanteiden ennakoimiseen. Säännölliset väkivaltatilanteet muuttivat suunnitelmia koko ajan ja veivät huomion muilta lapsilta, jolloin he eivät saaneet kaipaamaansa ja tarvitsemaansa huomiota aikuiselta, mikä koettiin myös turhauttavana.

Seurauksiin lukeutuivat väsymys/uupumus/voimattomuus (n= 77), työmotivaation laskeminen (n= 28), jännittäminen/varuillaan olo (n= 23), pelko (n= 16), stressi (n= 16) sekä ahdistus (n= 15). Pidempiaikaiset seuraukset koetusta työväkivallasta näkyvät usein päivien, viikkojen tai vasta kuukausien päästä, kun työväkivaltaa on ilmentynyt useammin ja pidempään. Nämä seuraukset olivat usein yhteydessä toisiinsa ja saattoivat aiheuttaa niin kutsutun oravanpyöräefektin. Eli esimerkiksi pidempään jatkunut stressi saattoi aiheuttaa ahdistusta, pelkotiloja, unettomuutta ja lopulta uupumusta. Yksi asia siis johti toiseen ja lopulta vaikutukset saattoivat olla hyvin vakavia. Vastauksista ilmeni muun muassa pitkään jatkuneen työväkivallan johtaneen sairauspoissaoloihin, osa-aikaiseksi jäämiseen ja pahimmassa tapauksessa jopa irtisanoutumiseen. Stressi ja ahdistus ovat konkreettisia fyysisiä seurauksia, jotka aiheuttavat itsenäankin fyysisiä oireita, kuten migreenikohtauksia.

Pitkäaikaisen työväkivallan seurauksista sai selvästi eniten mainintoja väsymyksen ja uupumuksen tunne (n= 77). Henkisen väsymyksen ja fyysisen uupumuksen teema oli hyvin vahvasti läsnä vastauksissa. Henkisesti huono olo koettiin raskaampana ja vaikeampana kuin fyysisesti huono. Uupumuksen teema nähtiin konkreettisena fyysisenä oireena. Esimerkiksi ensin on ollut ahdistusta, mikä on lisännyt stressiä ja lopulta uuvuttanut henkisellä ja fyysisellä tavalla. Voimattomuus verotti voimia varsinaiselta työnteolta. Henkinen väsymys

voidaan nähdä taustatekijänä tuloksista ilmenneelle työmotivaation laskemiselle. Aamuisin ei huvittanut nousta ylös ja lähteä töihin. Töissä ei huvittanut olla, eikä siellä ollut motivaatiota tehdä parastaan. Innostunut ote työhön koettiin hävinneeksi työväkivallan seurauksena. Tätä vastausta ilmentää kappaleen alla oleva sitaatti. Työmotivaation laskuun vaikutti myös se, että työpaikalla joutui kohtaamaan työväkivaltaa aiheuttaneet tahot, oli se sitten lapsi, lapsen vanhempi tai työkaveri. Vastaajat kokivat pelkoa muun muassa lasten arvaamattoman ja fyysisesti väkivaltaisen käytöksen vuoksi, mikä osaltaan laski intoa mennä töihin.

”Ei töihin halua mennä jos siellä joutuu olemaan nyrkkeilysäkki.”

Jaksamiseen vaikutti negatiivisesti myös jatkuva varuillaan oleminen töissä, sillä se sai työn tuntumaan henkisesti todella raskaalta ja energiaa kuluttavalta. Vastaajat kertoivat olevansa tarkkoja siitä, mitä sanoo tai tekee välttääkseen lisäsanomiset. Eräs vastasi *”Tietysti ennakointi on kaiken a ja o.”*, mikä kuvastaa hyvin vastauksista ilmentynyttä näkemystä ennakoinnin tärkeydestä sen suhteen, että fyysisesti väkivaltaisia tilanteisia ei pääsisi syntymään. Varuillaan olemiseen liittyi olennaisesti tietyytyypinen jännittäminen, esimerkiksi jännitettiin jo aamulla töihin mennessä, että mitäköhän tänään tapahtuu.

Asenteet työväkivallan kokemisesta vaihtelivat jopa ääripäistä toisiin. Toisessa päässä oli nähtävissä hyvin jyrkkä suhtautuminen työväkivaltaan, jota kohtaan oli nollatoleranssi. Se nähtiin asiana, jota kenenkään ei pitäisi joutua kokemaan ja johon tulisi puuttua välittömästi, jos sitä ilmenee. Yksi vastaaja kertoi irtisanoutuneensa, koska oli kokenut työväkivaltaa. Vastauksista ilmeni myös tarve lisäkeinoihin, joiden avulla tilanteita voitaisiin ennaltaehkäistä. Esimieheltä toivottiin aitoa kiinnostusta työväkivaltilanteita kohtaan, eli että ne otettaisiin tosissaan ja niille tehtäisiin jotain, kuten selvitetäisiin niiden vaatimalla vakavuudella. Asenne aikuisten taholta tulevaan väkivaltaan oli myös ehdottoman jyrkkä. Lasten suunnalta tulevaan löytyi kuitenkin osalta vastaajista empatiaa ja ymmärrystä, eli aikuisten ja lasten taholta tulevaan väkivaltaan ilmeni joissakin vastauksissa hyvin selvä rajanveto. Tämä oli kuitenkin hyvin subjektiivista, eikä tuon rajanvedon tekemistä voida yleistää koko aineistoon.

Vastakkainen asenne oli piirteen näkeminen osana työnkuvaa. Tälle suhtautumistavalle oli tyypillistä sen näkeminen objektiivisesta näkökulmasta, eli siinä korostui huoli ja ymmärrys lapsesta sekä syistä fyysisesti väkivaltaisen käytöksen takana. Näistä vastauksista oli tulkittavissa, kuinka asiaa ei välttämättä edes nähdä työväkivaltana. Yksi kirjoitti seuraavasti: *“Kun väkivalta tulee lapselta, se ei ikään kuin tunnu väkivallalta.”*. Ilmeni myös pohdintaa siitä, pitäisikö omassa asenteessa tehdä tässä kohtaa muutos siihen, että ei jättäisi lapsen taholta tulevaa väkivaltaa omaan arvoonsa, koska kyseessä on vain lapsi. Väkivalta ymmärrettiin erityisesti erityisen tuen lapsilta, kehitysvammaisilta ja autismikirjon häiriöihin kuuluvilta lapsilta. Lasten fyysisesti väkivaltainen käytös oli helposti perusteltavissa teoreettisesti.

Näin ääripäiden välille sijoittui tilanteelle alistainen suhtautuminen, “eihän se kivaa ole, mutta minkäs teet” -tyylisesti. Näissä vastauksissa oli kuitenkin nähtävissä yksilön subjektiivinen näkökulma työväkivallan kokemiseen. Tiedostettiin oma fyysinen koskemattomuus ja omat oikeudet, eikä tietoisesti tietenkään haluttu kokea työväkivaltaa. Tilanteelle oli kuitenkin alistunut jossain määrin pakon edessä, sillä ei nähty konkreettisia mahdollisuuksia tilanteen muuttamiselle. Koettiin asian kuuluvan olennaisena osana varhaiskasvatustyöhön, vaikka se ei tuntunutkaan kivalta. Alla olevassa vastauksessa kiteytyy mielenkiintoisesti ajatus siitä, että oma subjektiivinen näkemys työväkivaltaa kohtaan on jyrkästi sitä vastaan, mutta pakon edessä sille on alistunut oman näkemyksen vastaisesti.

”En hyväksy missään muodossaan työväkivaltaa. Olisi mukava, että keinoja siihen puuttumiseen olisi enemmän. Nyt sitä on vaan pakko sietää, kun muitakaan vaihtoehtoja ei ole.”

Vastauksista kävi ilmi myös vahva ajatus omasta riittämättömyydestä ja epäonnistumisen tunteesta (n= 29) työväkivaltatilanteiden takana, mikä aiheutti itsesyytöksiä. Epäiltiin omaa ammattitaitoa ja osaamista; mietittiin, mitä teki väärin ja onko varmasti tehnyt kaiken voitavan. Pettymyksen ja riittämättömyyden tunteen seurauksena nähtiin jopa luovuttaminen vaihtoehtona. Tämä vaikutti olennaisesti sekä itsetuntoon että omanarvontunteeseen laskevalla tavalla ja muutenkin lisäsi henkistä uupumusta. Koska henkinen väkivalta niin lasten vanhempien kuin kollegoiden

taholta oli tyypillisimmin vähättelyä, se voisi olla osatekijänä tämänlaisen itsesyytöksen ajatuksen taustalla. Tätä ajatusta tukisivat alla olevat vastaajien ajatukset henkisen väkivallan vaikutuksista.

”Alkaa vahvasti epäillä omaa ammattitaitoaan ja toimintaansa kun vanhempien taholta kokee henkistä väkivaltaa. ...”

”Jatkuva lannistaminen ja vähättely voivat saada ihmisen uskomaan, että hänen omat kykynsä ja ammattitaito eivät olekaan riittäviä. ...”

6 POHDINTA

6.1 Pohdintaa tutkimustuloksista

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää millaista työväkivaltaa varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat, ketkä ovat työväkivaltaa aiheuttavia tahoja ja millaiseksi varhaiskasvatuksen työntekijän kokevat työväkivallan. Tutkimusaineisto kerättiin varhaiskasvatuksen työntekijöiltä kyselylomakkeen avulla verkossa alan Facebook-ryhmässä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että työväkivaltaa koetaan varhaiskasvatuksessa hyvin monitahoisesti ja monin eri tavoin. Fyysisen väkivallan aiheuttajiksi rajattiin jo alun alkaen lapset ja henkistä väkivaltaa aiheuttavia tahoja ovat lasten lisäksi heidän vanhempansa sekä kollegat. Fyysinen väkivalta ilmeni lyömisenä, potkimisena ja raapimisena. Ja henkinen väkivalta taas oli yleisimmin haukkumista ja vähättelyä. Fyysistä väkivaltaa koettiin henkistä väkivaltaa enemmän. Moni koki fyysistä työväkivaltaa viikoittain, kun taas henkistä väkivaltaa koettiin useimmissa tapauksissa harvemmin kuin pari kertaa kuussa. Koetun työväkivallan vaikutukset ovat negatiivisia ja ne aiheuttivat vastaajissa hyvin vahvoja tunteita. Vastauksista oli löydettävissä välittömästi väkivaltatilanteen jälkeen syntyvät tunteita sekä sen pidempiaikaiset seuraukset. Tuloksista oli myös nähtävillä erilaisia asenteita koettua työväkivaltaa kohtaan aina osaansa alistuneista sen jyrkästi kieltäviin.

Ensimmäisenä ajatuksia herätti avointen kysymysten vastauksista ilmi tullut itsesyytösten teema. Jos henkinen väkivalta vanhempien ja kollegoiden taholta oli tyypillisimmin vähättelyä, ei ole ihme, että niin moni vastanneista epäilee ammattitaitoaan ja syyttää väkivaltatilanteista itseään. Ilmeisesti nämä vastaajat ovat vastaanottaneet henkisen väkivallan vahvasti, ja alkaneet mahdollisesti itsekin uskoa niihin asioihin, joita heille on sanottu. Henkinen väkivalta on siis tavallaan myrkyttänyt uhrin mieltä, kun se on näin konkreettisella tavalla siihen vaikuttanut.

Tuloksista ilmenneeseen asenteeseen, jossa lasten taholta tulevaa fyysistä väkivaltaa ei nähdä työväkivaltana, herättää kysymyksen siitä, miksi lapsilta tunnutaan sallivan fyysisen väkivallan tekoja, joita ei tulisi mielenkään hyväksyä aikuiselta. Miksi tästä halutaan mieluummin hyssytellä ja vähätellä niitä tekoja, kuin käsitellä asia sen vaatimalla vakavuudella? Miksi lasten aiheuttamaa fyysistä väkivaltaa ei pidetä niin vakavana? Tämä osoittaa toisaalta näiden varhaiskasvatuksen ammattilaisten mieletöntä empatiakykyä, kun lapsi nähdään etusijalla jopa omiin oikeuksiin verrattuna. Tähän liittyy toisaalta myös keskeisesti se, miten jokainen tulkitsee työväkivallan. Jakautuu sen ymmärtäminen jotenkin lasten ja aikuisten välille? Nähdäänkö vain aikuisten taholta tuleva väkivalta väkivaltana?

Työväkivalta varhaiskasvatuksessa on ilmeisen tärkeä ja puhutteleva aihe, sillä saimme vastaukset kerättyä todella nopeasti aineistoomme. Vastauksista 131 (N= 151) tuli jo ensimmäisen vuorokauden aikana. Useampi mainitsi vapaan sanan vastauksessaan aiheen tärkeydestä ja toivoi tutkimuksen herättävän enemmän keskustelua sen tiimoilta ja mahdollisesti jopa johtotason henkilöstön heräävän tilanteen vakavuuteen. Varhaiskasvatuksen työntekijöistä on tällä hetkellä kova pula. (Ks. KT 5.6.2019, Talentia 21.8.2019 & Tuhkanen 12.8.2019) Tutkimustulokset eivät kuitenkaan varsinaisesti lisää alan houkuttelevuutta, mikä on yksi niistä syistä, miksi asiaan pitäisi puuttua pikimmiten. Haluamme myös itse opiskelijan näkökulmasta herättää tutkimuksen ja eritoten tulosten avulla keskustelua asian tiimoilta. Varhaiskasvatuksen koulutus ei tarjoa ollenkaan valmiuksia työväkivaltatilanteisiin, minkä pitäisi olla toisinpäin, jos asia on näin olennainen osa itse työtä.

Työyhteisöllä on suuri vaikutus siihen, miten viihtyy ja jaksaa työssä. Esimiehen rooli myönteisen ilmapiirin saamiseksi on merkittävä. On tärkeää, että työntekijä kokee voivansa jutella hänen kanssaan vaikeistakin asioista. Useampi vastaaja kuitenkin koki, ettei ylempi taho puutu työväkivaltatilanteisiin:

“No esimerkiksi reagoiko esimies asiaan mitenkään? No ei”

“Varhaiskasvatuksen henkilökunnan kokemaa väkivaltaa ei mielestäni oteta ylemmällä taholla tarpeeksi vakavasti. Teemme viikoittain ilmoituksia aikuisiin kohdistuvasta väkivallasta (esim. Lapsi on purrut) mutta niihin ei reagoida oikeastaan mitenkään.”

“Työhäirintään ei puututa esimiestasolla ja jos otat sen esiin se kääntyy sinua itseäsi vastaan. Näin minulle on kertoneet työtoverit ja on tällainen omakohtainenkin kokemus.”

Hyvä esimies on kiinnostunut työyhteisöstään ja alaistensa tarpeista. Kun esimies kykenee puuttumaan hankaliin tilanteisiin, hän myös välittää alaisistaan. (Roth & Räisänen 2007, 175–176.) Esimiehen lisäksi myös jokaisella työntekijällä on vastuu positiivisen työilmapiirin luojana ja ylläpitäjänä. Toisen aito arvostus ja kunnioitus hänen ammatillista osaamistaan kohtaan lisää myönteistä ilmapiiriä. On hyvä kannustaa ja kiittää työtoveria, tarjota apua tarvittaessa ja ratkoa ristiriitoja rakentavasti. Kielteiset tunteet ovat hyvin vahvoja ja ne peittävät usein myönteiset tunteet alleen, siksi on tärkeää tuoda myönteisiä tekoja ja sanoja joka päivä. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 79–84.)

6.2 Pohdintaa eettisyydestä

Tutkimuksen teossa tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, jotta se on eettisesti hyväksyttävä sekä luotettava ja sen tulokset ovat uskottavia. Tutkimuseettinen neuvottelukunta on tehnyt yhdessä suomalaisen tiedeyhteisön kanssa tutkimuseettiset ohjeet tutkimuksen tekoa ajatellen. Tutkimusta tehdessä tulee olla rehellinen, huolellinen ja tarkka. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät tulee olla eettisesti kestäviä ja lisäksi tulee olla avoin tutkimuksen teko- ja julkaisemisvaiheessa. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen 2002, 3.)

Tämä tutkimus on toteutettu näitä käytäntöjä noudattaen. Kyselylomakkeet kerättiin nimettöminä 45 000 henkilön Facebook-ryhmästä, josta tutkittavien henkilöllisyyttä on mahdotonta tunnistaa. Kyselyyn vastaaminen oli luonnollisesti vapaaehtoista ja kyselylomakkeen mukana oli saatekirje, jossa kerrottiin mihin tarkoitukseen tietoja kerättiin. Tutkimuksemme aihe on sensitiivinen ja siitä puhuminen voi olla vaikeaa. On kuitenkin tärkeää käsitellä herkkiäkin aiheita ja väkivallan kokijan voi olla helpottavaa päästä purkamaan kokemuksiaan, jonka vuoksi ajattelimme kyselylomakkeen sopivan parhaiten tähän tutkimukseen.

6.3 *Pohdintaa tutkielman luotettavuudesta*

Luotettavuudella tarkoitetaan joka saralla kriittisesti perusteltua, eli esimerkiksi teorian muodostamisessa ja tutkimustulosten analysoidessa tuotettua, tietoa. Vähäisesti perusteltu tieto ei auta saavuttamaan tutkimuksen päämääriä halutulla tavalla. (Pietarinen 2002, 59.) Tutkielman luotettavuudella arvioidaan, mittaako tutkimus juuri sitä, mitä sen on tarkoitus mitata (Hirsjärvi ym. 2015, 231). Testasimme kyselylomakkeen neljällä henkilöllä ennen kuin lähetimme sen alan Facebook-ryhmään ja teimme heiltä saamien kommenttien pohjalta pieniä muutoksia lomakkeeseen.

Tutkimukseen osallistuneista suurin osa oli kokenut väkivaltaa työssään. On kuitenkin oletettavaa, että kyselyyn ovat herkemmin reagoineet väkivaltaa kokeneet henkilöt kuin sellaiset, jotka sitä eivät ole kokeneet. On tärkeää kyseenalaistaa, saisimmeko samankaltaisia tuloksia, jos poimisimme sattumanvaraisesti 151 varhaiskasvatuksen työntekijää ja he vastaisivat kyselyyn. JHL:n tuore tutkimus (Ks. JHL 2020) kuitenkin tukee vahvasti tutkimustuloksiamme siitä, että työväkivaltaa koetaan varhaiskasvatuksen alalla. Tämä lisää osaltaan tutkimustulosten luotettavuutta.

Tutkimuksemme tarkoituksena oli saada koko varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia työväkivallasta. Saimme vastauksia hyvin laajasti kyselyymme ja kaikki muut paitsi päiväkotiapulaiset ovat edustettuna tutkimuksessamme. Joidenkin ammattiryhmien edustavuus oli kuitenkin hyvin vähäistä, koska suurin osa kyselyyn vastanneista oli varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia. Tutkimuksessa oli edustettuna muista ammattiryhmistä ainoastaan yksi päiväkodin johtaja, kolme perhepäivähoitajaa ja varhaiskasvatuksen erityisopettajaa, neljä varhaiskasvatuksen sosionomia ja henkilökohtaista avustajaa sekä viisi esiopettajaa.

Lomaketta tehdessä olimme jättäneet liian vähän kirjoitustilaa avoimiin kysymyksiin, koska luulimme epähuomiossa merkkimäärän tarkoittavan sanamäärää. Tämän kävi ilmi siinä vaiheessa, kun aloimme lukea ja analysoida kvalitatiivista aineistoa. Huomasimme, että monella oli jäänyt vastaus kesken jopa kesken sanan. Muutama oli myös maininnut vapaan sanan avoimeen laatikkoon, että kirjoitustilaa olisi saanut olla enemmänkin. Pidempi vastaus tila olisi ehkä voinut antaa meille vielä tarkemman kuvan siitä, millaisia tuntemuksia

työväkivalta vastaajissa herättää, jos olisimme saaneet vielä laajempia ja mahdollisesti jopa yksityiskohtaisempia vastauksia. Saimme kuitenkin paljon tutkimuksen kannalta tärkeää ja oleellista tietoa avoimista vastauksista. Jos saatu aineiston määrä olisi ollut vielä suurempi, meidän työmäärämme analyysissä olisi ollut todella suuri ja samalla myös aineiston määrä, joka ei olisi mahtunut tutkimukseen mukaan.

Kvantitatiivisen aineiston analyysivaiheessa huomasimme muutamien taulukoiden vastauksissa pieniä ristiriitaisuuksia, eli ne eivät kohdanneet. Ensin olimme kysyneet, onko kokenut työssään henkistä väkivaltaa kollegoiden taholta, johon vastasi ”En” 72. Seuraava kysymys ”Jos vastasit kyllä, kuinka usein olet sitä kokenut?”, johon jätti vastaamatta 69. Tässä on voinut olla taustalla luetun ymmärtämiseen liittyvät seikat tai joissakin tapauksissa näppäilyvirheet, eli on vahingossa painanut kohtaan, johon ei pitänyt painaa, eikä ole enää pystynyt perumaan painallusta. Luotettavuuteen vaikuttavat juurikin tällaiset luetun ymmärtämis- ja näppäilyvirheet.

Kvalitatiivisen aineiston analyysiä tehdessä tutkijalla on iso valta, sillä hän on tehnyt omat tulkintansa aineistosta. Kohtasimme teemoittelua tehdessä juuri tämän probleeman. Yksittäiset sanat, kuten suru tai ahdistus, oli toki helppo teemoitella, mutta laajemmista konteksteista, kuten useista virkkeistä, tulkintojen tekeminen oli joissain kohdin pulmallisempaa. Tässä kohtaa koimme parityönä tekemisen luotettavuutta edes hieman lisääväksi tekijäksi, sillä kahden ihmisen näkemykset voi nähdä luotettavampana kuin vain yhden.

6.4 Pohdintaa kandidaatintyön tekemisestä parityönä

Päätös tutkielman tekemisestä parityönä syntyi spontaanisti ensimmäisellä kandidaatintutkielmankurssin tunnilla. Molempien ajatukset siitä, mitä haluaisi tutkia, kohtasivat ja päätimme valita aiheeksi varhaiskasvatuksen työntekijöiden työväkivaltakokemukset sekä tehdä työn yhdessä. Prosessi on ollut pitkä, mutta äärimmäisen palkitseva, eikä kumpikaan ole katunut hetkeäkään tätä päätöstä. Meillä ei myöskään ole mitään negatiivista sanottavaa parityönä tekemisestä.

Henkilökemiamme ovat kohdanneet ja olemme olleet joustavia puolin ja toisin. Toinen on tsempannut aina, kun on tuntunut siltä ja on puskettu yhdessä tutkielmaa eteenpäin. Olemme onnistuneet jakamaan työtaakan tasaisesti.

Välillä on jaettu osioita puoliksi tehtäväksi ja toisinaan tehty yhdessä samaa kohtaa niin, että toinen on sanellut tuloksia ja toinen kirjoittanut tekstiä. Toiselta on aina voinut kysyä apua, eikä kumpikaan ole koskaan joutunut olemaan yksin. Jokaiseen asiaan on ollut kaksi näkökulmaa, minkä ajattelemme rikastuttaneen tutkimusta olennaisella tavalla. Pystyimme myös tekemään tutkielmasta hieman laajemman, kuin mitä ajattelemme, että olisimme yksin saaneet tehtyä.

6.5 Jatkotutkimusideoita

Tutkimusta voisi työstää edelleen vielä tarkempiin asioihin kiinnittyen. Esimerkiksi fyysistä väkivallan tutkimisessa voisi selvittää, minkä ikäisten lasten taholta on kokenut väkivaltaa, mistä kokee väkivallan johtuvan tai kokeeko, että väkivalta olisi lisääntynyt. Olisi mielenkiintoista myös tutkia vaihtelevatko fyysisen väkivallan kokemukset erityisryhmässä ja tavallisessa ryhmässä työskentelevien välillä, ja miten suhtautumiset sitä kohtaan eroavat vai eroavatko ollenkaan.

Henkisen työväkivallan ilmentyvyyttä kollegoiden taholta voisi tutkia vielä tarkemmin, esimerkiksi kenen työkaverin puolelta sitä on kohdannut. Onko se ollut oman tiimin jäsen, toisesta ryhmästä vai jopa esimies, ja minkä kokee syyksi siihen taustalle? Tätä voisi tutkia avointen kysymysten avulla, jolloin vastaukset olisivat henkilökohtaisempia ja samalla spesifimpiä. Väkivallan ilmentyvyyttä voisi tutkia myös kysymällä, onko nähnyt väkivaltaa, vaikka ei juuri itse sitä olisikaan kokenut.

7 LÄHTEET

- Ahonen, L. 2015. Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa. Väitöskirja: Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö.
- Alastalo, M. & Borg, S. 2010. Numerolukutaito. KvantimOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 8.2.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/numerolukutaito/analyysi.html#analyysi>
- Ali-Hokka, A. 22.1.2020. ”Puremista, potkimista, lyömistä – lasten käyttämä väkivalta ja kielenkäyttö on muuttunut yhä rajummaksi päiväkodeissa”. Yle. Viitattu 1.2.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11170619>
- Anderson, C. A., Gentile, A. & Buckley, K. E. 2008. Kuvista teoiksi: väkivaltapeliin vaikutukset lapseen ja nuoriin. Suom. P. Pakkala. Helsinki: Like: Suomen rauhanpuolustajat.
- A-Studio. 22.1.2020. ”Miksi lasten väkivalta yleistyy päiväkodeissa?” <https://areena.yle.fi/1-50426346>
- Cacciatore, R. 2008. Kiukkukirja. Aggressiokasvattajan käsikirja – vauvasta kouluikään. Toim. Vuokko Hurme. Helsinki: Väestöliitto.
- Cacciatore, R., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Ammatilainen lasten tunteiden tulkkina. Teoksessa Toim. M. Oulasmaa & R. Riihonen. Ammatikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto: VL-Markkinointi.
- ERTO. 2019. ”Kyselytutkimus: Joka kolmas työntekijä on havainnut työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana” Viitattu 1.2.2020. <https://www.erto.fi/tietoa-ertosta/tiedotteet/mediatiedotteet/3986-kyselytutkimus-joka-kolmas-tyontekijae-on-havainnut-tyopaikkakiusaamista-viimeisen-vuoden-aikana>
- Fagerström, V., Länsikallio, R. & Sipponen J. 2015. Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa. Väkivaltatilanteiden ilmoitus- ja käsittelylomakkeiden

- kehittäminen. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 28.10.2019.
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131467/stop-vakivallalle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. 6.–7. painos. Helsinki: Tammi
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Tammi
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. 2002. Viitattu 26.1.2020. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Hyva_Tieteellinen_FIN.pdf
- Isotalus, I. & Saarela, K. L. 2007. Vältä työväkivalta. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Jankola, K. 1991. Henkinen väkivalta työelämässä. Helsinki: Suomen kaupunkiliitto.
- JHL. 2020. Varhaiskasvatuksen työturvallisuuskysely. Viitattu 1.2.2020. https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2020/01/varhaiskasvatuksen-tyturvallisuuskysely_perusraportti_23.1.2020_jhl_putsattu_uusi.pdf
- Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus
- Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin: mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. Helsinki: WSOY.
- KT, Kuntatyönantajat. 5.6.2019. Varhaiskasvatukseen opettajien koulutukseen tarvitaan lisää paikkoja. Viitattu 9.2.2020. <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2019/varhaiskasvatuksen-opettajien-koulutukseen-tarvitaan-lisaa-paikkoja>
- OAJ:n työolobarometri 2017. 2018. OAJ:n julkaisusarja 5:2018. Viitattu 21.1.2020. https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2018/tyoolobarometri_final_0905_sivut.pdf
- Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa Toim. M. Oulasmaa & R. Riihonen. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto: VL-Markkinointi.

- Pietarinen, J. 2002. Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa toim. S. Karjalainen, V. Launis, R. Pelkonen & J. Pietarinen. Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus.
- Riihonen, R. 2013. Ammattilaisen omat tunteet haasteena ja työkaluna. Teoksessa Toim. M. Oulasmaa & R. Riihonen. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto: VL-Markkinointi.
- Rossinen, J. 2017. Työpaikalla tapahtuva väkivalta. Teoksessa L-K. Åberg (toim.) Rikoksen uhrin käsikirja. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Räisänen, K. & Roth, K. 2007. Hankalat tyypit työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Koodaus. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 8.2.2020.
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_2.html
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Sisällönanalyysi. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 8.2.2020.
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html
- Satri, J. 2015. Herkkyys ja kiusaaminen. Helsinki: Basam Books Oy.
- Seppänen-Järvelä, R., Åkerblad, L. & Haapakoski, K. 2019. Monimenetelmällisen tutkimuksen integroivat strategiat. Yhteiskuntapolitiikka 84 (2019):3 Viitattu 4.2.2020.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138276/YP1903_Seppanen-Jarvelaym.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Talentia. 21.8.2019. Varhaiskasvatuksen ongelmat ovat korjattavissa. Viitattu 9.2.2020. <https://www.talentia.fi/uutiset/varhaiskasvatuksen-ongelmat-ovat-korjattavissa/>
- Tuhkanen, A. 12.8.2019. Varhaiskasvatuksen opettajapula on pahentunut pääkaupunkiseudulla muutamassa vuodessa rajusti. Yle. Viitattu 9.2.2020.
<https://yle.fi/uutiset/3-10918248>
- Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri 2018. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. Viitattu 1.2.2020.
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus

Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas. JHL monistamo 09/2016. Viitattu 28.10.2019. https://jhl250-fi-bin.directo.fi/@Bin/81b46dade9e77a5f506df80f17d93b9a/1572256748/application/pdf/1061656/varhaiskasvatusalan_ammattilaisen_opas_jhl.pdf

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. 2018. Finlex. Viitattu 5.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pidp447196288>

Åberg, L-K. (toim.) 2017. Rikoksen uhrin käsikirja. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Liite 1(2)

Ensimmäisessä liitteessä on taulukot vastaajien kokeman työväkivallan – niin henkisen kuin fyysisen – muodoista sekä niiden kokemisprosentteista. Prosenttiluvut ovat koko aineistosta (N= 151).

FYYSINEN VÄKIVALTA

LYÖMINEN	89 %
POTKIMINEN	85 %
RAAPIMINEN	76 %
TAVAROIDEN HEITTELY SINUA KOHTI	72 %
PUREMINEN	62 %
VAATTEIDEN REPIMINEN	60 %
SYLKEMINEN	58 %
NIPISTELY	57 %
LÄPSIMINEN	52 %
TÖNIMINEN	46 %
HIUKSISTA REPIMINEN	31 %

HENKINEN VÄKIVALTA (LAPSET)

HAUKKUMINEN	45 %
UHKAILU	37 %
VÄHÄTTELY	15 %

HENKINEN VÄKIVALTA (VANHEMMAT)

VÄHÄTTELY	31 %
HAUKKUMINEN	21 %
LOUKKAAMINEN	21 %
UHKAILU	16 %
NÖYRYYTTÄMINEN	11 %

HENKINEN VÄKIVALTA (KOLLEGAT)

VÄHÄTTELY	36 %
ERiarvoinen kohtelu	32 %
PUHUMATTOMUUS	27 %
LOUKKAAMINEN	18 %
NÖYRYYTTÄMINEN	16 %
HAUKKUMINEN	7 %
UHKAILU	3 %

Toinen liite on tutkimuksemme puolistrukturoitu e-kyselylomake.

1

- Sukupuoli Mies
 Nainen
 Muu

2

Ammattinimike, valitse nykyistä työtehtävääsi eniten kuvaava vaihtoehto

- Lastenhoitaja
- Varhaiskasvatuksen sosionomi
- Varhaiskasvatuksen opettaja
- Varhaiskasvatuksen erityisopettaja
- Päiväkodin johtaja
- Henkilökohtainen avustaja
- Päiväkotiapulainen
- Perhepäivähoitaja
- Esiopettaja

3

- Ikä 18-23
 24-29
 30-35
 36-41
 42-47
 48-53
 54-59
 60-

4

Oletko kokenut työssäsi väkivaltaa?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

5

Oletko kokenut työssäsi henkistä väkivaltaa?

- Kyllä
- En

6

Oletko kokenut henkistä väkivaltaa lasten taholta?

- Kyllä
- En

7

Jos vastasit kyllä, kuinka usein olet sitä kokenut?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Pari kertaa kuussa
- Harvemmin

8

Millaista henkinen väkivalta on ollut lasten taholta?

- Haukkuminen
- Uhkailu
- Vähättely

Muu, mikä?

9

Oletko kokenut henkistä väkivaltaa lasten vanhempien taholta?

- Kyllä
- En

10

Jos vastasit kyllä, kuinka usein olet sitä kokenut?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Pari kertaa kuussa
- Harvemmin

11

Millaista henkinen väkivalta on ollut vanhempien taholta?

- Haukkuminen
- Uhkailu
- Vähättely
- Nöyryyttäminen
- Loukkaaminen

Muu, mikä?

12

Oletko kokenut henkistä väkivaltaa kollegoidesi taholta?

- Kyllä
- En

13

Jos vastasit kyllä, kuinka usein olet sitä kokenut?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Pari kertaa kuussa
- Harvemmin

14

Millaista henkinen väkivalta on ollut kollegoiden taholta?

- Haukkuminen
- Uhkailu
- Vähättely
- Nöyryyttäminen
- Loukkaaminen
- Eriarvoinen kohtelu
- Puhumattomuus
- Työyhteisöstä eristäminen

Muu, mikä?

Liite 2(2)

15

Uuden Varhaiskasvatuksen lain (540/2018) tuleminen jälkeen on ollut keskustelua siitä, että se olisi vaikuttanut tietynlaisten hierarkioiden syntyyn eri ammattiryhmien välillä. Onko tämä mielestäsi vaikuttanut työväkivaltakokemuksiisi?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

16

Koetko, että ammatinimikkeesi on vaikuttanut työväkivaltakokemuksiisi?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

17

Koetko, että ikäsi on vaikuttanut työväkivaltakokemuksiisi?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

18

Oletko kokenut fyysistä väkivaltaa lasten taholta?

- Kyllä
- En

19

Millaista fyysinen väkivalta on ollut?

- Potkiminen
- Lyöminen
- Pureminen
- Raapiminen
- Töniminen
- Nipistely
- Läpsiminen
- Vaatteiden repiminen
- Tavaroiden heittäminen sinua kohti
- Sylkeminen
- Hiuksista repiminen

Muu, mikä?

20

Kuinka usein olet kokenut fyysistä väkivaltaa?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Pari kertaa kuussa
- Harvemmin

21

Millaisia tunteita työväkivallan kokeminen sinussa herättää?

22

Koetko, että työväkivaltakokemukset vaikuttavat työhyvinvointiisi ja työssä jaksamiseesi?

- Kyllä
- En

23

Jos vastasit kyllä, niin millä tavoin?

24

Onko vielä jotain, mitä emme kysyneet aiheeseen liittyen? Jos haluat vielä jakaa jonkun kokemuksen aiheeseen liittyen, voit tehdä sen tähän.