

Loppuraportti selvityksestä koskien kokemusta kiusaamisesta, turvallisuudesta ja sen kehittämisestä Porvoon kaupungissa

Sisällys

Tiivistelmä	4
1 Johdanto	5
1.1 Tavoitteet	5
1.2 Keskeiset käsitteet	6
1.3 Opetukseen osallistuvalla oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön	7
1.4 Kiusaaminen kouluterveyskyselyn näkökulmasta	7
2 Riskiperusteisen turvallisuusjohtamisen ja turvallisuuskulttuurin kytkeytyminen kiusaamisen vastaiseen toimintaan	8
2.1 Turvallisuuskulttuuri	8
2.2 Positiivinen, ennakkoiva turvallisuusviestintä	10
3 Kiusaamisen ennaltaehkäisyyn käytettyjä menetelmiä ja ohjelmia	12
3.1 Ihmisten johtaminen	12
3.2 Mentalisaatio	14
3.3 Positiivinen pedagogiikka	14
3.3.1 CICO-toimintamalli	15
3.3.2 PERMA-teoria	15
3.3.3 ProKoulu-toimintamalli	17
3.4 Rovaniemen malli	17
3.5 KiVa Koulu	18
4 Selvityksen toteutus	18
4.1 Kyselytutkimuksen toteutus	19
4.2 Haastattelututkimuksen toteutus	20
4.3 Auditoinnin toteutus	21
5 Kyselyn tulokset	23
5.1 Kyselyn taustamuuttujat	23
5.2 Turvallinen hoiva-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristö	24
5.3 Kiusaamisen ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja puuttuminen	39
5.4 Viranomaisille tehdyt ilmoitukset kiusaamisepäilyistä	72
5.5 Kiusaamisen vastaisten toimien tehokkuus ja kattavuus	80
5.6 Johtopäätökset kiusaamisen vastaiseen toimintaan liittyen	107
5.7 Suositukset kehittämistoimista kiusaamisen vastaiseen toimintaan liittyen	108
6 Haastattelun tulokset	109
6.1 Kiusaaminen, kiusaamistapausten selvittäminen ja sidosryhmät	109
6.2 Oppilaan tuen tarpeen monenlaiset syyt ja aikuisten esimerkki	111
6.3 Hyvät käytänteet	113
6.4 Suositukset	114
7 Auditoinnin tulokset	115

7.1	Hyvät käytänteet	116
7.2	Suositukset	118
8	Johtopäätökset, suositukset ja tulosten arviointi.....	120
9	Esitys Porvoon mallin sisällöiksi	124
9.1	Ennakoivat menettelyt	124
9.2	Vastaaminen	126
9.3	Tapahtuneesta oppiminen.....	127
Lähteet		129
Kuviot.....		133
Taulukot.....		139
Liitteet		140

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Tiivistelmä

Tässä syyskuun 2021 ja helmikuun 2022 välisenä aikana toteutetussa selvityksessä tutkittiin Porvoon kaupungin perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa esiintyvää kiusaamista ja muuta epäasiallista kohtelua ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, puuttumisen ja jälkihoidon näkökulmista. Selvityksen kohteena oli kiusaaminen pääosin lapsen ja oppilaan, mutta osin myös henkilökunnan kohtamana. Selvityksessä luodaan tilannekuvaa kiusaamisesta sekä kerätään tietoa turvallisuusjohtamisen nykytilasta, turvallisuuskulttuurista ja sen kehittämistarpeista kiusaamiseen liittyen.

Selvitys toteutettiin kyselyn, haastattelujen ja auditointien avulla.

Porvoon kaupungin sivistystoimen teettämän selvityksen perusteella voidaan todeta, että Porvoon kouluissa on hyvät valmiudet toteuttaa kiusaamisen vastaista toimintaa. Selvitykseen osallistuneilla kouluilla on jo varsin kattavia toimia ja hyväksi havaittuja malleja ja lisäksi henkilöstö on motivoitunutta kehittämään edelleen kiusaamisen vastaisia toimia. Haasteeksi nähtiin se, ettei tätä kokonaisuutta koordinoita. Sivistystoimelta toivotaan ohjausta yhteisten mallien ja toimintatapojen tunnistamiseksi ja jalkauttamiseksi kaikille kouluille sekä toiminnan vaikuttavuuden säännöllistä arviointia. Ennaltaehkäisyyn roolin korostaminen kiusaamisen vastaisessa toiminnassa korostui monella tapaa ja sitä toivottiin painotettavan kehittämistoimia suunniteltaessa. Korostettiin, että ennaltaehkäiseviä toimia suunniteltaisiin monialaisessa yhteistyössä huoltajia unohtamatta.

Samoin toivottiin kaupunkitasoisia ja yhteisesti koordinoituja toimenpiteitä sen vahvistamiseksi, että jokainen uskaltaisi ja haluaisi ilmoittaa kokemastaan tai havaitsemastaan kiusaamisesta.

Myös koulukiusaamiskäsitteeseen ja sen muutostarpeeseen tuli perusteltuja ehdotuksia käsitteen laajentamiseksi koulukiusaamisesta kiusaamiseksi. Koulu-etuliitteen koettiin edustavan aikaa ennen sosiaalista mediaa. Koulujen aikuiset korostivat, että kiusaamista tapahtuu myös vapaa-ajalla ja se on isolta osin siirtynyt nettiin. Tämän vuoksi koulukiusaaminen antaa tosiasiallisesta toiminnasta varsin kapean kuvan. Samoin yhteistyöhön eri viranomaisten kanssa toivottiin selkeyttä. Tiiviimpää yhteistyötä ja selkeää yhteistä näkemystä vastuunjaosta toivottiin erityisesti sosiaalitoimen kanssa, mutta myös poliisin kanssa toivottiin uusia avauksia kiusaamisen vastaisessa toiminnassa.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

1 Johdanto

Tämä raportti on Porvoon kaupungille toimitettavan selvityksen loppuraportti, joka koskee perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa esiintyvää kiusaamista ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen, puuttumisen ja jälkihoidon näkökulmista. Selvityksessä luodaan tilannekuvaa kiusaamisesta sekä kerätään tietoa turvallisuusjohtamisen nykytilasta, turvallisuuskulttuurista ja sen kehittämistarpeista kiusaamiseen liittyen.

Selvitys on Porvoon kaupungin ja Laurea-ammattikorkeakoulun välinen yhteistyöprojekti. Se toteutettiin syyskuun 2021 ja helmikuun 2022 välisenä aikana. Selvityksen päävastuuhenkilöt ovat kaksi tutkijaa: Laurean entinen turvallisuusjohtaja, KM Tiina Ranta ja Laurean lehtori, TkT Soili Martikainen, jotka kumpikin ovat useiden vuosien ajan kehittäneet opetus- ja tutkimustyöllään valtakunnallisesti ja laaja-alaisesti oppilaitosturvallisuuden eri osa-alueita. Selvityksen ohjausryhmänä toimivat Porvoon kaupungin puolelta sivistysjohtaja Sari Gustafsson, kehittämispäällikkö Minna Öhman ja kehittämiskoordinaattori Sara Tallsten. Laurea-ammattikorkeakoulun puolelta ohjausryhmätyöskentelyyn osallistuivat Soili Martikainen ja Tiina Ranta sekä aina tarvittaessa johtaja Margit Lumia.

Selvitys sisältää kolme osaa: syys-lokakuussa 2021 tehty kysely, syys-marraskuussa 2021 tehdyt haastattelut ja marraskuussa 2021 - helmikuussa 2022 tehdyt auditoinnit.

1.1 Tavoitteet

Projektin tavoitteena on kerätä tietopohjaa ja luoda tilannekuvaa Porvoon kaupungin perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa esiintyvistä kiusaamisesta, sen tunnistamisesta, ilmoittamisesta ja puuttumisesta. Samoin keskitytään keräämään tietoa turvallisuusjohtamisen nykytilasta, turvallisuuskulttuurista ja sen kehittämistarpeista kiusaamiseen liittyen. Selvityksen tulosten perusteella tehdään johtopäätökset ja suositukset, joiden pohjalta Porvoon kaupunki voi linjata perusopetuksen tulevia kehittämiskohteita ja resurssien kohdentamista kiusaamisen vastaiseen toimintaan liittyen.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten Porvoon kaupungin perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa toteutetaan kiusaamisen vastaista toimintaa?
2. Millaisia hyviä käytänteitä Porvoon kaupungin perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa on kehitetty kiusaamisen tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen?

1.2 Keskeiset käsitteet

Kiusaamisella tarkoitetaan, että henkilö joutuu toistuvasti ja tahallisesti loukkaamisen, vahingoittamisen tai syrjimisen kohteeksi pystymättä puolustautumaan tai vaikuttamaan saamaansa kohteluun. Se on väkivaltaa, joka ilmenee psyykkisenä, fyysisenä tai sosiaalisena väkivaltana tai näiden kaikkien yhdistelmänä. Kiusaaminen voi olla esimerkiksi tönimistä, lyömistä, haukkumista, pilkkaamista, mitätöimistä, uhkaamista, yksin jättämistä, feikki-profiilien tekemistä, tavaroiden rikkomista, ilkeitä puheita takanapäin. Se on toimintaa, jolla pyritään vahingoittamaan tai loukkaamaan toista henkilöä. Kiusattu usein myös eristetään ryhmän sosiaalisesta kanssakäymisestä. Kiusaamisen kohteen on vaikea puolustautua ja kiusaaminen voi aiheuttaa päivittäistä ahdistusta, pelkoa ja jännitystä. Kiusaamistilanteessa ei ole kysymys tasa-arvoisten ja yhtä voimakkaiden henkilöiden välisestä nahistelusta, vaan kiusattu on tällöin alakynnessä ja puolustuskyvytön. Riidat ja erimielisyydet eivät ole kiusaamista, sillä ne ovat tyypillisesti hetkellisiä, eikä niiden kohteeksi joudu aina sama henkilö. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2021.) Hamaruksen (2007, 57) mukaan opettajien ja oppilaiden käyttämät määritelmät kiusaamisesta voivat erota toisistaan.

Turvallisuusjohtaminen on järjestelmällistä, suunniteltua ja tavoitteellista toimintaa turvallisuuden kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi (Lanne 2007, 12). Tavoitteena on toiminnan jatkuvuuden, turvallisuuden ja vaatimustenmukaisuuden varmistaminen kaikissa tilanteissa (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 2). Se on jatkuva prosessi, joka etenee turvallisuuspolitiikasta ja tavoitteista suunnitelmien kautta toteutukseen, seurantaan, arviointiin ja jatkuvaan parantamiseen. Ennakoiva turvallisuusjohtaminen näkyy suunnitteluna, päätöksentekona ja valvontana. (Pelastusviranomaisen valvontasuunnitelman mukainen turvallisuustoiminnan riskienarviointimalli 2011, 3.) Turvallisuusjohtamisen tulisi olla riskiperusteista.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Turvallisuuskulttuuri kuvaa organisaation tahtoa ja kykyä päättää, toteuttaa sekä ylläpitää turvallisia toimintatapoja odotetuissa ja odottamattomissa tilanteissa. Turvallisuuskulttuuri heijastaa organisaation arvoja, asenteita ja perusoletuksia. Se muodostuu inhimillisten, organisatoristen ja teknisiä tekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta.

Työyhteisöllä tarkoitetaan sitä kohdetta, jonka puolesta henkilö vastaa kyselyyn.

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

1.3 Opetukseen osallistuvalla oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön

Peruskouluilla on oma tehtävänsä kiusaamisen ehkäisyssä. Perusopetuslain (628/1998) 29 § mukaan opetukseen osallistuvalla on oikeus turvalliseen opiskelu-ympäristöön. Opetussuunnitelman yhteydessä opetuksen järjestäjän on laadittava ja ohjeistettava suunnitelma kurinpitokeinojen ja kasvatuskeskustelun käyttämisestä sekä niihin liittyvistä menettelytavoista, hyväksyttävä järjestyssäännöt tai järjestysmääräykset, joiden tehtävän on edistää koulun turvallisuutta, viihtyisyyttä, sisäistä järjestystä sekä opiskelun esteettömyyttä. Koulun opettajan tai rehtorin on myös ilmoitettava tietoonsa tulleen koulussa tai koulumatkalla tapahtuneesta häirinnästä, kiusaamisesta tai väkivallasta sekä kiusaamisen uhrin että kiusaajana toimineen oppilaan huoltajalle.

1.4 Kiusaaminen kouluterveyskyselyn näkökulmasta

Kiusaaminen on monimuotoinen asia. Käsite ymmärretään, koetaan ja havaitaan eri tavoin. Laitinen, Haanpää, Francke ja Lahtinen (2020, 8) toteavat, että lapset ja nuoret eivät osaa aina tunnistaa, että heidän tekonsa on kiusaamista eikä sitä, mitä seurauksia kiusaamisesta voi aiheutua. Myös aikuisten on joskus vaikea erottaa, onko kyse kiusaamisesta, riidasta, konfliktista vai loukkaavasta käyttäytymisestä.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kouluterveyskyselyn tulosten mukaan vuonna 2021 peruskoulun 4. ja 5. luokkaa käy-
vistä pojista 17 % ja tytöistä 11 % oli kokenut fyysistä uhkaa vähintään kerran vii-
meksi kuluneen vuoden aikana. Peruskoulun 8. ja 9. luokan oppilailla, pojista 18 % ja
tytöistä 14 %, oli eniten fyysisen uhan kokemuksia. Pojat kokivat tyttöjä yleisemmin
fyysistä uhkaa kaikilla kouluasteilla. Kiusaamista koulussa oli kokenut viikoittain noin
joka kahdeskymmenes (1-8 %) lapsi ja nuori kerran viikossa. Kiusaaminen on kuiten-
kin vähentynyt. Tutkimusjakson alussa vuosina 2008–2009 peruskoulun 8. ja 9. luo-
kan pojista 10 % oli kokenut koulussa kiusaamista vähintään kerran viikossa, kun
vuonna 2021 vastaava osuus oli 6 %.(Helakorpi & Kivimäki 2021, 7.)

2 Riskiperusteisen turvallisuusjohtamisen ja turvallisuuskulttuurin kytkeytyminen kiusaamisen vastaiseen toi- mintaan

Tässä luvussa kuvataan, miten turvallisuusjohtaminen ja turvallisuuskulttuuri kyt-
keytyvät kiusaamisen vastaiseen toimintaan. Ensin esitellään turvallisuuskulttuuri ja
sitten turvallisuusviestintä.

2.1 Turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuuri on kiinteä osa organisaatiokulttuuria, eikä se ole oma itsenäi-
nen, erillään johdettava asia. Koska turvallisuuskulttuuri on osa organisaatiokulttuu-
ria, vaikuttaa olemassa oleva organisaatiokulttuuri turvallisuuskulttuuriin. Turvalli-
suuskulttuuri on se osa organisaatiokulttuuria, jossa turvallisuuteen liittyvät arvot ja
perusoletukset korostavat turvavallisuutta ja sitoutumista. Turvallisuuskulttuuri on
näkymätöntä ja vain sen ilmentymät voidaan nähdä. (Reiman 1999, 42.) Turvalli-
suuskulttuuri vaikuttaa siihen, miten tärkeäksi turvallisuus koetaan, mitä turvalli-
suuden hyväksi tehdään sekä saako turvallisuus etusijan päätöksiä tehtäessä. Se
edellyttää sekä johdon että henkilökunnan vahvaa sitoutumista. Esimiesten tehtä-
vänä on määritellä vastuut sekä se, miten työ tehdään turvallisesti. Esimiehet huo-
lehtivat myös valvonnasta, määritelevät pätevyysvaatimukset sekä kouluttavat hen-
kilökuntaa. Esimiesten tehtävänä on lisäksi palkita ja tarvittaessa määrätä seuraa-
muksia ei-toivotusta toiminnasta, kuten myös tarkastaa, katselmoida ja vertailla.
Henkilökunnalla on oltava kysyvä asenne, harkitsevainen ja täsmällinen ote työhön
sekä kyky viestiä. (International Atomic Energy Agency 1991, 3-5, 9-14; Reason 1997,
192-194).

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Ruuhilehto ja Vilppola (2000) toteavat, että organisaation turvallisuuskulttuuri voi olla joko jälkikäteen reagoivaa tai ennakoivaa. Reagoivassa turvallisuuskulttuurissa ”sammutetaan tulipaloja” ja vasta onnettomuus saa organisaation reagoimaan sekä ryhtymään korjaaviin toimiin. Reagoivan turvallisuuskulttuurin organisaatiossa ei ole välttämättä turvallisuustavoitteita, vaan turvallisuustoiminnan tavoitteena on onnettomuuksien vähentäminen. Turvallisuuteen liittyviä suunnitelmia ei tehdä tai jos tehdään, ne ovat vain yleisellä tasolla. Lainsäädännön vaatimusten vuoksi laaditaan turvallisuusohjeita ja vasta onnettomuuden tapahduttua päädytään laatimaan yksityiskohtaisia ohjeita, joita organisaatio tarvitsee. Turvallisuusasioista keskustellaan harvoin ja viranomaisvaatimusten täyttymiseksi järjestetään turvallisuuskoulutusta. Ennakoivan turvallisuuskulttuurin organisaatiossa sen sijaan määritetään turvallisen toiminnan kriteerit ja henkilökuntaa osallistetaan turvallisuustyöhön. Toimintaa ja käyttäytymistä arvioidaan säännöllisesti. Turvallisuuden tavoitteet asetetaan kaikille tasoilla ja ne on integroitu muuhun tavoitteenasetteluun. Turvallisuuteen laaditaan sekä yleisiä että yksityiskohtaisia työohjeita ja turvallisuusohjeet pohjautuvat työtehtävien riskien arviointiin. Organisaation jäsenille annetaan palautetta turvallisuustoiminnasta ja turvallisuusasiat ovat säännöllisesti mukana muun muassa kokousten esityslistoilla. Onnettomuuksien estämiseksi tarkastellaan organisaation johtamisjärjestelmää. Turvallisuuskoulutus on suunnitelmallista ja omia turvallisuustavoitteita tukevaa. (Ruuhilehto & Vilppola 2000, 22–23; International Atomic Energy Agency 2002, 17–19.) Organisaatiota johdetaan ja ohjataan riskienhallinnan avulla, joka on oleellinen osa hyvää turvallisuuskulttuuria.

Turvallisuuskulttuurin kehittämisestä ei ole vain yhtä tietä, vaikka sen kehittämisen edellyttääkin johtamista. Tällä pyritään siihen, että organisaatioon saataisiin syntymään yksi yhteinen, haluttu kulttuuri. Keskiössä ovat tällöin ylimmän johdon sitoutuminen, sen näkyvä tuki sekä oma esimerkki. Ne ovat kaikki merkityksellisiä tekijöitä turvallisuuskulttuurin kehittämisessä. Merkillepantavaa on myös se, että kulttuurin muutos on hidas prosessi, joka etenee askeleittain, kierros kierrokselta. Henkilöstön innostuminen ja sitä kautta sitoutuminen turvallisuuskulttuurin kehittämiseen onnistuu, kun se tapahtuu organisaation omista lähtökohdista ja perustuu kulttuurillisiin vahvuuksiin ja onnistumisia tuoneisiin perinteisiin. (Simola 2005, 221–222, 224–225.)

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kiusaamisen vastaisessa toiminnassa reagoivaa turvallisuuskulttuuria voi heijastella toimintana, jossa ennakkoivia, preventiivisiä toimia ei olisi huomioon otettu koulun toimintamalleissa tai suunnitelmissa. Johto ei tukisi kiusaamisen vastaisten toimien kehittämistä ja pahimmillaan kieltäisi kiusaamista tapahtuvan koulussaan. Kiusaamiseen puuttuminen olisi pistemäistä, eikä sitä tuettaisi kokonaisvaltaisesti osana muuta turvallisuustyötä. Riittäviä resursseja ei ennakointiin ja puuttumiseen olisi osoitettu. Kiusaamisen vastaiseen toimintaan ja sen suunnitteluun ei olisi riittäväällä tavalla osallistettu oppilaiden huoltajia, ja viestintä koulun kiusaamisen vastaisista toimista olisi vähäistä, suunnittelematonta ja reagoivaa - koteihin viestittäisiin vasta, kun kiusaamistilanne olisi jo komplisoitumassa.

Hyvä ja pitkäjännitteisesti suunniteltu ja sen perusteella toteutettu turvallisuuden kehittämistyö tuo myös kiusaamisen vastaiseen työhön kokonaisvaltaisuutta. Johdon sitoutuminen, vahva tuki ja oma esimerkki ratkaisevat viime kädessä, mihin turvallisuuskulttuuri lähtee kehittymään.

2.2 Positiivinen, ennakkoiva turvallisuusviestintä

”Parhaimmillaan organisaation ennakkoivasta, positiivisesta turvallisuusviestinnästä muodostuu kokonaisuus, johon kuuluvat esimerkiksi turvallisuusperehdytykset, turvallisuustyötä tukemaan tuotetut suunnitelmat, turvallisuuskoulutukset sisältöineen, arjen keskustelut, kokoukset, tiedotteet, palautteet, turvallisuuspoikkeamailmoitukset, kyltit sekä ilmoitustaulut.” (Merivirta & Mäkelä 2011, 4-5).

Nykyisin systemaattisen ja kokonaisvaltaisen turvallisuusjohtamisen painopiste on ennakoinnissa ja yksi sen keskeisistä toteuttamisen välineistä on positiivinen, ennakkoiva ja avoin turvallisuusviestintä. Sillä tarkoitetaan yksinkertaisimmillaan erilaisia yrityksen omaksumia keinoja jakaa sen omia turvallisuusnormeja ja -näkömystyksiä koko yhteisölle huomioiden myös sidosryhmät. (Merivirta 2011, 19.)

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Onnistunut turvallisuusviestintä on kiinteä osa organisaation muuta ennakoivaa toimintaa ja siinä korostuu turvallisuuteen liittyvien asioiden esille tuominen positiivisen kautta. Samoin korostuvat henkilöstön saatavilla olevan turvallisuustiedon kattavuus, turvallisiin toimintatapoihin kannustaminen ja turvallisuutta ohjaavien periaatteiden korostaminen. Myös jaettu, yhteinen tahtotila turvallisuuden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi on tärkeä viestiä koko yhteisölle. Kaikki edellä mainittu vaikuttaa osaltaan myös työhyvinvointiin, työstä hyvin suoriutumiseen ja tuloksellisuuteen. On myös tutkitusti voitu osoittaa, että turvallisiin toimintatapoihin kannustavan, positiivisen viestinnän tiedetään vaikuttavan myönteisesti yhteisön jäseniin. Parhaimmillaan turvallisuusviestintä näyttäytyykin kannustavana, yhteisenä asiana, jota yhteisön jäsenet toteuttavat omassa arjessaan. Tärkeää on, että erityisesti esimiestehtävissä toimivat sisäistävät positiivisen ja ennakoivan turvallisuusviestinnän periaatteet ja toteuttavat sitä osana muuta arjen toimintaansa.

Sen sisäistäminen, että positiivinen viestintä, jota toteutetaan ennakoivasti, edistää yhteistä turvallisuutta, on jo merkittävä askel turvallisuusviestinnän kehittämisen tiellä. Kuten kaikki muukin turvallisuustyö, myös viestintä edellyttää etukäteissuunnittelua, jossa lähtökohtana on tavoitteet ja sitten keinot niiden saavuttamiseksi.

Tutkimusten mukaan onnistuneessa turvallisuusviestinnässä näkyy myös erilaisten vastaanottajien huomioiminen, lähiesimiesten viestintä, yksinkertaisuus, positiivisuus ja monikanavaisuus. Erilaisia vastaanottajia ovat esimerkiksi sidosryhmät tai erilaisista työtehtävistä syntyvät roolit. Turvallisuusdokumentaatio on näkyvin osoitus erilaisten jäsenten tai ryhmien tarpeesta - ne rakennetaan paitsi tehtävän, myös vastaanottajan tarpeiden mukaisesti. Erilaiset vastaanottajat huomioidaan myös niin, että esimerkiksi aktiivisille työntekijöille on perusviestin lisäksi tarjolla syventävää tietoa asioista. (Ranta 2012, 62-63.)

Hyvän turvallisuusviestinnän edellytyksinä ovat muun muassa avoin viestintäilmapiiri, kahdensuuntaisen viestinnän toteuttaminen ja tiedon helppo saatavuus. Avoin viestintäilmapiiri edesauttaa turvallisuuteen liittyvän tiedon itsenäistä hakemista, turvallisuusaiheista keskustelua sekä turvallisuuspoikkeamista raportointia. Se mahdollistaa ja tukee myös kahdensuuntaista viestintää eri henkilöstöryhmien välillä. (Merivirta 2011, 20-21.)

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Esimerkiksi kaksisuuntaisuus toteutuu, kun turvallisuuspoikkeamista tai -havainnoista sekä läheltä piti -tapauksista ilmoittamiseen kannustetaan ja ilmoituksen jättämisestä seuraa ilmoittajalle palaute asian käsittelyn aloittamisesta. Toki tämä edellyttää organisaatiolta myös selkeästi toteutettua ja viestittyä ilmoitusväylää, riittävää resurssia ilmoitusten käsittelemiseksi ja myös kykyä oppia tapahtuneesta. Kaksisuuntaisuus toteutuu myös erilaisten “kysy - me vastaamme” -palstojen kautta, joissa esimerkiksi ajankohtaisia turvallisuuteen liittyviä asioita käsitellään avoimesti ja kiinnostavasti.

Johdon roolia turvallisuuden edistäjänä ja positiivista esimerkkiä sen toteuttamisessa ei voi koskaan korostaa liikaa. Johdon näkyvä tuki turvallisuustoiminnalle on ensiarvoisen tärkeää. Esimerkiksi johdon viesti siitä, että turvallisuus on organisaation toiminnassa etusijalla, rohkaisee yhteisön jäseniä toimimaan turvallisten toimintatapojen edistämiseksi. Turvallisuusviestintä ilman johdon näkyvää sitoutumista voidaan tulkita pelkäksi puheeksi, johon ei tarvitse reagoida, eikä sitä tarvitse noudattaa. Samoin on tärkeä huomata, ettei keskittyminen viestinnässä vain pelkkiin ongelmatilanteisiin tue henkilökunnan sitoutumista turvalliseen toimintaan. Parhaimmillaan turvallisuusviestintä onkin monipuolista ja kannustavaa. (Merivirta 2011, 21-22.)

3 Kiusaamisen ennaltaehkäisyyn käytettyjä menetelmiä ja ohjelmia

Tässä luvussa esitellään yleisesti tunnettuja kiusaamisen vastaiseen toimintaan liittyviä menetelmiä. Ensimmäisenä esitellään johtamiseen liittyviä tekijöitä ja sen jälkeen malleja ja menetelmiä, joilla on saatu aikaan kannustavia tuloksia kiusaamisen vastaisessa toiminnassa.

3.1 Ihmisten johtaminen

Johtamista ja sen eri ilmiöitä on tutkittu laajasti sekä monipuolisesti jo pitkään. Hyvästä johtajuudesta on julkaistuna runsaasti tutkimustietoa. Kiusaamisen vastaisen toiminnan kehittämisen näkökulmasta on perusteltua keskittyä paitsi asioiden johtamiseen, myös erityisesti ihmisten johtamiseen.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Geller (2000, 38-39) tuo esiin asioiden ja ihmisten johtamisen turvallisuuden ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Turvallisuuden osalta puhutaan paljon asioiden johtamisesta, eikä huomata, että ihmisten johtaminen on itse asiassa erityisen tärkeää. Esihenkilöiden tehtävänä on innostaa muita haluamaan toimia turvallisesti. Hyvä turvallisuuskulttuuri edellyttää, että jokainen ottaa henkilökohtaista vastuuta turvallisuudesta. Kun jokainen organisaatiossa tietää, mitä häneltä edellytetään ja miten nämä tavoitteet on mahdollista saavuttaa, mahdollistetaan itseohjautuvuus. Koulutuksen merkitystä ei voi myöskään väheksyä. Kun koulutukseen osallistujille kerrotaan perustellen, miksi turvallisuusmenettelyjä on noudatettava, työntekijät voivat valita turvallisuuteen parhaiten soveltuvia menettelyjä. (Geller 2000, 38-39.)

Se, miten esihenkilö puhuu työntekijöille esimerkiksi turvallisuudesta, vaikuttaa työntekijöiden vastuunottoon ja sitoutumiseen. Esihenkilöt voisivat puhua enemmän turvallisuuden periaatteista, eikä niinkään pakollisista määräyksistä, jolloin työntekijät voisivat noudattaa turvallisuuden periaatteita soveltamalla niitä tiettyyn tilanteeseen sopivaksi. Tämä menettely antaisi työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa ja ottaa vastuuta turvallisuudesta. Esihenkilöiden tapana on usein puhua itse, kun kuunteleminen olisi vielä tärkeämpää. Aktiivinen kuunteleminen vaatii esihenkilöltä kärsivällisyyttä, mutta se tuo mukanaan monia etuja. Tarjoamalla osallistumisen mahdollisuuden saavutetaan myös sitoutumista. Suunnitelmien ja tavoitteiden esittämisen jälkeen esihenkilöiden olisi tärkeää antaa työntekijöiden pohtia asiaa, sekä esittää kysymyksiä ja ehdotuksia menetelmistä tavoitteiden saavuttamiseksi. Näin esihenkilöt kuulevat työntekijöiden näkemyksiä ja vasta tämän jälkeen esihenkilöiden kannattaa toteuttaa muutoksia. Esihenkilöiden ei myöskään aina kannata päättää, miten jokin asia tehdään, vaan tavoitteiden asettaminen riittää. Osallistaminen voi kuitenkin lisätä työntekijöiden motivaatiota ja itseohjautuvuutta. (Geller 2000, 39, 41.)

Geller (2000) mainitsee, että esihenkilöiden tulisi pohtia, miten heidän oma toimintansa vaikuttaa työntekijöiden haluun toimia antamiensa ohjeiden mukaisesti. Geller korostaa myös työntekijöille annettavien valintojen mahdollisuuden tärkeyttä. Kun työntekijät saavat valita itse, miten tietyt asiat toteutetaan, oli sitten kysymys turvallisuudesta tai toiminnan tavoitteista, lisääntyvät työntekijöiden motivaatio, vastuunotto ja henkilökohtaisen hallinnan tunne. (Geller 2000, 40-41.)

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Geller (2000, 41) muistuttaa, että turvallisuusjohtajien on ajoittain motivoitava työntekijöitä turvallisiin toimintatapoihin, mutta sillä pelkästään ei saavuteta hyvää turvallisuuskulttuuria. Tarvitaan sellaista turvallisuusjohtajuutta, jolla luodaan henkilökohtaista vastuunottoa turvallisuudesta.

3.2 Mentalisaatio

Mentalisaatio on eräs hyväksi havaittu keino kiusaamisen vastaiseen toimintaan. Sillä tarkoitetaan kykyä pohtia sekä omaa, että myös toisen henkilön näkökulmaa, mielen tiloja, tunteita, ajatuksia, kuvitelmia ja kokemusta. Se on kykyä pohtia, mitä piilee henkilön näkyvän reagoinnin ja käyttäytymisen takana. Mentalisaatio auttaa omien tunnetilojen säätelyssä, ihmissuhteissa ja kommunikaatiossa. Hyvä mentalisaatiokyky auttaa tulemaan ymmärretyksi sekä myös ymmärtää toista henkilöä. Mentalisaatio on empatiaa laajempi käsite. Se sisältää empatian itseään ja toisia kohtaan, mutta myös kykyä säädellä omia tunteitaan ja rauhoittaa itseään. Kriisitilanteessa henkilön mentalisaatiokyky voi romahtaa ja tällöin hän voi kokea esimerkiksi häpeän ja nöyryyksen tunteet todellisena uhkana identiteetilleen. Yksilö voi tällöin kokea, että väkivallan käyttäminen on oikeutettu itsesuojelun keino. Hyvin mentalisoivissa yhteisöissä kyetään sietämään epävarmuutta ja arvostettuja piirteitä ovat nöyryys, virheiden tunnustaminen ja tunnistaminen sekä anteeksi pyytäminen. Yhteisön jäsenet kuuntelevat toisiaan, pohtivat eri näkökulmia sekä ovat joustavia. Mentalisoimattomissa yhteisöissä sen sijaan vaatimus pärjätä yksin luo maaperää kiusaamiselle. (Pajulo, Salo & Pyykkönen 2015.)

3.3 Positiivinen pedagogiikka

Positiivinen pedagogiikka perustuu positiiviseen psykologiaan, jossa keskeistä on lapsen omien kyvykkyyksien tukeminen, jotta hän voi kasvattajan tarjoaman ympäristön, työkalujen ja läsnäolemisen kautta vahvistaa omaa hyvinvointiaan (Peda-net 2022). Alla esitellään CICO-toimintamalli, PERMA-teoria, ProKoulu-malli ja KiVa Koulu -malli.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

3.3.1 CICO-toimintamalli

Check in check out (CICO) -toimintamalli on Yhdysvalloissa kehitetty kouluympäristöön sopiva, interventiomainen käyttäytymisen tehostettu malli. Oppilaan tuen suunnittelusta ja seurannasta vastaava koulukohtainen tiimi määrittelee oppilaalle tavoitetasen. Oppilaalle kerrotaan selkeästi käyttäytymisodotukset, annetaan ohjausta niiden noudattamiseen sekä lisäksi annetaan säännöllisesti ja välittömästi positiivista, kannustavaa palautetta. Toimintamallissa oppilas tapaa koulunkäynnin ohjaajan tai muu koulun aikuisen aamun check in -ja iltapäivän check out -tapaamisissa. Aamulla koulun aikuinen suuntaa oppilaan huomion harjoiteltavaan taitoon ja tällöin asetetaan kohtuullisella ponnistuksella saavutettavissa oleva päiväkohtainen tavoite. Koulupäivän aikana opettaja kirjaa oppitunneittain palautteen pistekorttiin. Oppilas kerää päivän aikana pistekorttiin onnistumisia, joiden saaminen liittyy oppilaan päiväkohtaiseen tavoitteeseen. Onnistumiseen riittää tavoitteen saavuttaminen 60-80 prosenttisesti ja tällöin oppilas saa koulun palkkiojärjestelmän mukaisen etuuden, kuten tietokoneaikaa, ohitusoikeuden ruokalan jonossa tai läksyttömän päivän. Pistekortin antaa reaaliaikaista tietoa lapsen käyttäytymisen edistymisestä, ja kortin avulla myös huoltajat saavat sekä voivat omalta osaltaan tukea oppilasta asiasta. (Karhu 2018, 22-24.)

3.3.2 PERMA-teoria

Seligmanin (2011, 16-20) kehittämä PERMA-teoria on hyvinvointiteoria, joka pohjautuu viiteen osatekijään: myönteiset tunteet (Positive emotions), sitoutuminen (Engagement), ihmissuhteet (Relationships), merkityksellisyys (Meaning) sekä saavuttaminen (Accomplishment). Myönteiset tunteet vaikuttavat tutkimusten mukaan positiivisesti oppilaiden käyttäytymiseen, ihmissuhteisiin ja koulumenestykseen sekä voivat laajentaa oppilaan toimintamallien valikoimaa lisäten näin henkilökohtaisia voimavaroja (Fredrickson 1998; Lyubomirsky, King & Diener 2005; Norrish, Williams, O'Connor & Robinson 2013 [Leskisenoja 2016, 34,101]). Oppilaan sitoutuminen kouluun määritellään tyypillisesti kognitiivisena, emotionaalisenä ja käyttäytymiseen liittyvänä tekijänä. Sitoutuminen ilmenee oppilaan hyvinvointina, oppimisena sekä tavoitteiden saavuttamisena. (Fredrikö, Blumenfield & Paris 2004, 62-65; Froh ym. 2010; Hunter & Csikszentmihalyi 2003, Noble ja McGrath 2016, 73 [Leskisenoja 2016, 48].)

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Ihmissuhteilla, toisin sanoen suhteilla huoltajiin, opettajiin, koulutovereihin ja ystäviin on suuri merkitys lasten hyvinvointiin (Huebner & Gilman 2002; Randolph, Kangas & Ruokamo 2009; Siddall, Jiang & Huebner 2013; Suldo, Riley & Schaffer 2006; Suldo, Thalji-Raitano, Hasemeyer, Gelley & Hoy 2013 [Leskisenoja 2016, 55,]). Merkityksellisyyden kokemukset saa ihmisen kukoistamaan ja ne toimivat myös kehityksellisinä voimavaroina. Merkityksellisyyden tunne vaikuttaa myös siihen, että ihminen selviytyy paremmin vastoinkäymisistä ja stressaavista tilanteista (Seligman 2011; Bronk, Hill, Lapsley, Talib & Finch 2009, 500; McKnight & Kashdan 2009; Wang, Lightsey, Pietruszka, Uruk & Wells 2007 [Leskisenoja 2016, 66].) On havaittu, että akateemisella suoriutumisen ja hyvinvoinnin välillä on kaksisuunatainen yhteys: saavuttaminen lisää hyvinvointia ja toisaalta hyvinvointi parantaa saavutuksia. (Quinn & Duckworth 2007 [Leskisenoja 2016, 75].)

Leskisenoja (2016), kuvailee, miten PERMA-teoria voidaan tuoda luokkaan pedagogisiin käytäntein ja toimintatavoin. Myönteisiä tunteita voidaan vahvistaa muun muassa What went well/Three blessings -harjoituksin, kiitollisuuspäiväkirjalla, ystävällisillä teoilla, aamupiirillä, iloisilla boxeilla, leivontavuoroilla ja bucket fillingillä, myönteisellä palautteella, myönteisen ajattelun ja optimismin harjoittelulla, aktiivisella ja toiminnallisella oppimiskulttuurilla sekä surusyöpöllä. Sitoutumista voidaan vahvista flowlla, mindfulnessilla ja rauhoittumisnurkkauksella. Ihmissuhteiden vahvistamiskeinoina voidaan käyttää välittävää opettajuutta, yhteistoiminnallista työskentelyä, kummitoimintaa, kodin ja koulun yhteistoimintaa, TIPS-kotitehtäviä ja viikkovihkosta. Merkityksellisyyttä voidaan vahvistaa muun muassa vahvuustreenien, class meetingien sekä oppilaan autonomian avulla. Saavutuksia saadaan aikaan tavoitteiden asettelulla, tuella ja kannustuksella, saavutusten ja onnistumisten juhlistamisella sekä monipuolisella ja myönteisellä arvioinnilla. (Leskisenoja 2016, 99-100.)

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

3.3.3 ProKoulu-toimintamalli

ProKoulu on vuonna 2013 Suomessa käyttöön otettu, tutkittuun tietoon perustuva toimintamalli. Se on monivuotinen, tiimiperustainen kehitysprosessi, joka kehittää sekä koulun toimintakulttuuria, opettajien kasvatustietämystä että oppilaiden käyttäytymistä. Malli vähentää käyttäytymishäiriöitä. Koulu luo ensin yhteiset tavoitteet, jonka jälkeen oppilaiden käyttäytymistä ohjataan positiivisen palautteen avulla. Toimintamallia voidaan soveltaa varhaiskasvatuksessa ja kouluissa. (ProKoulu 2021.)

Toimintamalliin kuuluu 10 periaatetta. Ensimmäiseksi koulun/päiväkodin henkilökunta sitoutuu yhdessä käyttäytymisen ohjaamiseen. Toiseksi koulun/päiväkodin henkilökunta muotoilee yhteiset kasvatukselliset tavoitteet. Kolmanneksi koulu/päiväkoti laatii toimintaohjeet käyttäytymisodotuksista eri tilanteisiin. Neljänneksi koulu/päiväkoti opettaa lapsille tai oppilaille toimintaohjeiden mukaista käyttäytymistä. Viidenneksi koulu/päiväkoti antaa kannustusta lapsia/oppilaita positiivisella palautteella sekä yhteisillä palkinnoilla. Kuudenneksi koulu/päiväkoti kehittää työrauhan tukemista. Seitsemänneksi koulu/päiväkoti puuttuu ei-toivottuun käyttäytymiseen yhteisesti sovituilla tavoilla. Kahdeksanneksi koulu/päiväkoti rakentaa yleiseen tukeen pohjautuvan vahvennettujen tukitoimien jatkumon. Yhdeksänneksi koulu/päiväkoti kehittää ja ylläpitää toimintaa pohjautuen toiminnan jatkuvaan seurantaan. Kymmenenneksi kouluissa/päiväkodeissa luodaan toimintakulttuuri, joka perustuu tietoon ja yhteisöllisen käyttäytymisen ohjaukseen. (ProKoulu 2021.)

3.4 Rovaniemen malli

Rovaniemen mallilla tarkoitetaan yhteisöllisen hyvinvoinnin vuosikelloa, joka on tarkoitettu perusopetuksen monialaisen hyvinvointityön tukemiseen toteutettavaksi lukuvuoden aikana. Toiminta on ratkaisu- ja voimavaralähtöistä. Koko koulu harjoittelee kuukausittain vaihtuvien teemojen kautta vuosikelloon sisältyvillä hyvän mielen tunneilla taitoja, jotka kehittävät mielen hyvinvointia, sosiaalista vuorovaikutusta sekä elämänhallintaa. Hyvinvointiteemat soveltuvat muun muassa äidinkielen, terveystiedon sekä taito- ja taideaineiden oppitunteihin. (Rovaniemi 2019, 4-5.)

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Hyvän mielen tunneilla keskustellaan käsiteltävästä teemasta sekä tehdään harjoituksia. Tunneilla on kannustava ja keskusteleva ilmapiiri, jossa harjoitellaan ja sovelletaan arkielämän tilanteissa tarvittavia taitoja oppilaiden ja opettajan yhteistyön avulla. Harjoittelun avulla oppilaat tunnistavat omia vahvuuksiaan, oppivat ymmärtämään sekä omia että toistensa tunteita sekä oppivat yhteistyötaitoja. Mallin tavoitteena on, että peruskoulun päättävällä nuorella olisi hyvä itsetunto, hän tunnistaisi omat turvaverkkonsa, uskaltaisi hakea tarvittaessa apua itselleen sekä tukea muita. Näin oppilaat oppivat, että jokaisella on vastuu kouluyhteisön ilmapiiristä ja hyvinvoinnista. (Rovaniemi 2019, 4-5.)

3.5 KiVa Koulu

Turun yliopiston kehittämä KiVa Koulu® on kiusaamisen vastaiseen toimintaohjelma, jonka tavoitteena on kiusaamisen ehkäiseminen, tehokas puuttuminen kiusaamistilanteisiin sekä jatkuva seuranta. Ohjelma on tarkoitettu peruskoulun 1-9 luokille. Se sisältää valikoiman työkaluja kiusaamisen ehkäisemiseen ja kiusaamistilanteiden ratkaisemiseen, kuten tuntisuunnitelmia KiVa-oppitunneille, pelejä, ryhmätöitä, rooli-harjoituksia ja lyhytfilmejä. Keskeistä on osallistaa kaikki oppilaat kiusaamisen vastaiseen työhön. (KiVa Koulu 2022a, 2022b, 2022c.)

4 Selvityksen toteutus

Tässä luvussa esitellään selvityksen eri vaiheet. Ensin esitellään kyselytutkimuksen, sitten haastattelututkimuksen ja lopuksi auditoinnin toteutus. Tutkimuksessa ei kerätä suoria tunnistetietoja kuten nimiä, osoitteita, henkilötunnuksia, eikä myöskään arkaluonteisia henkilötietoja (tietosuoja-asetuksen (EU) 2016/679 9 artiklan mukaisia erityisiä henkilötietoryhmiä). Kaikki kerättävät tiedot ovat tarpeellisia tutkimuksen ja tilastollisten analyysien kannalta. Tutkimusaineisto arkistoidaan ilman tunnistetietoja 1 vuoden ajan Laurean verkkolevyllä. Kyselyssä, haastattelussa ja auditoinnissa syntyvien aineistojen kanssa menetellään niin, ettei niitä voi yhdistää tiettyyn henkilöön.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

4.1 Kyselytutkimuksen toteutus

Selvityksen ensimmäisessä vaiheessa toteutettiin sähköinen kysely e-lomakkeella 17.9.-29.10. 2021 välisenä aikana. Kyselyssä selvitettiin kokemuksia kiusaamisesta, turvallisuudesta ja sen kehittämisestä Porvoon kaupungissa. Kysely toteutettiin kahdella kielellä, sekä suomeksi (liite 1) että ruotsiksi (liite 2).

Laurea-ammattikorkeakoulun tutkijat tekivät haastattelukysymysten ensimmäisen version ja lähettivät kysymykset kommentoitavaksi selvityksen ohjausryhmälle. Kysymyksiä muokattiin yhteisessä Teams-palaverissa sekä myös sähköpostin kautta.

Kysely sisälsi 33 kysymystä tai väitettä, joista yhdeksän ensimmäistä koski vastaajan taustatietoja. Kyselyssä vastaajien taustatietoja kerättiin siten tutkittavilta itseltään. Vastaajien taustatietoja ovat seuraavat: toiminto, jossa vastaaja työskentelee, työpaikan lasten/nuorten lukumäärä, vastaaja sukupuoli, ikä, korkein suoritettu tutkinto, kokemus kasvatusta/opetuslallalta, kokemus esimiehenä toimimisesta kasvatusta/opetuslallalla, vastaajan asema sekä pääasiallinen työskentelypaikka. Loput 24 kysymystä olivat Likertin asteikolla tehtyjä mielipidekysymyksiä, joissa vastausvaihtoina oli täysin samaa mieltä, osin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, osin eri mieltä, täysin eri mieltä sekä en osaa sanoa. Mielipidekysymykset käsittelivät neljää eri teemaa:

- turvallinen hoiva-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristö (kysymykset 10-13)
- kiusaamisen ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja puuttuminen (kysymykset 14-23)
- viranomaisille tehdyt ilmoitukset kiusaamisepäilyistä (kysymykset 24-25)
- kiusaamisen vastaisten toimien tehokkuus ja kattavuus (kysymykset 26-33).

Porvoon kaupunki lähetti kyselyn viikolla 37/2021 sähköpostitse vastattavaksi koko sivistystoimen henkilöstölle ja erikseen yksityisten päiväkotien henkilöstölle sekä kouluterveydenhuollolle, yhteensä noin 1 340 henkilölle. Kyselyn väittämien tulokset analysoitiin ristiintaulukoinnilla.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

4.2 Haastattelututkimuksen toteutus

Haastattelut koskien kokemusta kiusaamisesta, turvallisuudesta ja sen kehittämistä Porvoon kaupungissa toteutettiin 23.9.- 17.11.2021 välisenä aikana puolistrukturoituna Teams-videohaastatteluina, jotka nauhoitettiin ja litteroitiin. Ruotsinkielisen haastattelun tulokset käännettiin ensin suomen kielelle, jonka jälkeen tulokset litteroitiin. Haastattelun sisällönanalyysi on toteutettu aineistopohjaisena analyysinä, jossa keskeytykset on koodattu ja tämän jälkeen teemoiteltu.

Laurea-ammattikorkeakoulun tutkijat tekivät haastattelukysymysten ensimmäisen version ja lähettivät kysymykset kommentoitavaksi selvityksen ohjausryhmälle. Kysymyksiä muokattiin yhteisessä Teams-palaverissa sekä myös sähköpostin kautta. Suomenkieliset haastattelukysymykset saatteineen ovat liitteessä 3 ja ruotsinkieliset haastattelukysymykset saatteineen liitteessä 4. Haastattelussa oli yhteensä 22 kysymystä. Niistä kuusi (kysymykset 1-6) liittyi taustakysymyksiin, 11 kiusaamislanteisiin (kysymykset 7-17) ja viisi yhteistyöhön ja kiusaamisen ennaltaehkäisyyn (kysymykset 18-22).

Haastattelun taustamuuttujat koskivat työtehtävää, työpaikan lasten/nuorten lukumäärää sekä haastateltavan ikää, tutkintoa, kokemusta kasvatuksesta/opetusalaan, työskentelyaikaa Porvoon kaupungilla ja kokemusta esimiehenä.

Haastattelua koskevat tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Miten perusopetuksessa toteutetaan kiusaamisen vastaista toimintaa osana turvallisuusjohtamista?
2. Millaisia hyviä käytänteitä perusopetuksessa on kehitetty kiusaamisen tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen?
3. Millaisia kehittämiskohteita liittyy tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen?
4. Millainen on Porvoon kaupungin perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen turvallisuuskulttuuri kiusaamisenvastaiseen toimintaan liittyen?

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Haastattelujen kohteina olivat pilottikohteiksi valitut suomenkieliset peruskoulut (3 kpl). Myöhemmin selvityksen aikana lisättiin haastatteluihin mukaan ruotsinkielisen yhtenäiskoulun haastattelu. Kysymykset lähetettiin etukäteen haastateltaville. Koulukohtaisesti tehtiin kaksi haastattelua: haastateltiin rehtori sekä rehtorin nimeämä toinen henkilö koulun johdosta yhteishaastatteluna sekä toiseksi koulun henkilöstön edustajat kahden tai kolmen henkilön yhteishaastatteluna. Koulu nimesi haastateltavat henkilöt. Lisäksi haastateltiin oppilashuollon henkilöstöä: koulupsykologeja (3 kpl), koulukuraattoreita (3 kpl) ja kouluterveydenhoitajia (2 kpl) kahden tai kolmen henkilön yhteishaastatteluina. Haastatteluja tehtiin yhteensä 11 kappaletta. Suomenkieliset haastattelut (8 kpl) tekivät Laurean tutkijat ja ruotsinkieliset haastattelut (3 kpl) toteutti kehittämiskoordinaattori Sara Tallsten Porvoon kaupungista. Haastattelukysymykset on esitetty liitteissä 4 ja 5.

4.3 Auditoinnin toteutus

Kolmannessa vaiheessa, marraskuusta 2021 - helmikuuhun 2022, toteutettiin auditoinnit Kevätkummun koulussa, Linnajoen koulussa sekä Keskuskoulussa koskien kokemuksia kiusaamisesta, turvallisuusjohtamisesta ja turvallisuuskulttuurista. Auditoinnin tavoitteena oli selvittää vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- Miten koulussa toteutetaan kiusaamisen vastaista toimintaa
- Millaisia hyviä käytänteitä koulussa on kehitetty kiusaamisen tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen
- Mitä ovat kiusaamisen tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen kehittämiskohteet

Auditointikysymykset lähetettiin etukäteen haastateltaville. Auditointi sisälsi yhteensä 38 kysymystä, joista ensimmäinen on taustakysymys. Auditoinnit toteutettiin vieraillemalla valituissa kouluissa. Auditointien kesto oli 2,5-3 tuntia. Auditointihavainnointia tehtiin henkilöhaastatteluina, asiakirjakatselmointina ja havainnoinnin avulla. Paikalla auditoinnissa olivat rehtori ja hänen nimeämänsä henkilöt, 1-3 henkilöä, joilla oli vahva käytännön käsitys koulussa tapahtuvasta kiusaamisesta ja siihen liittyvistä koulun toimista kuten ennaltaehkäisystä, tunnistamisesta, käsittelystä, ratkaisuun ja jälkihoitoon osallistumisesta.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Auditoinnit nauhoitettiin ja litteroitiin. Auditoinnin sisällönanalyysi toteutettiin aiheistopohjaisena analyysinä, jossa keskeiset seikat koodattiin ja tämän jälkeen teemoiteltiin.

Auditointikysymykset pohjautuvat Reimanin, Pietikäisen ja Oedewaldin (2008, 51-68) esittämään turvallisuuskulttuurin 13 organisatoriseen ulottuvuuteen, jotka ovat seuraavat:

1. Turvallisuusjohtamisjärjestelmän määrittely, toimivuus ja ylläpitäminen
2. Johdon toiminta ja esimerkki turvallisuuden varmistamiseksi
3. Turvallisuusviestinnän toteuttaminen
4. Lähiesimiesten toiminta
5. Yhteistyö ja tiedonkulku lähityöyhteisössä
6. Yhteistyö ja tiedonkulku eri yksiköiden välillä
7. Työyhteisössä eri tehtävissä toimivien osaamisen yhteensovittaminen
8. Organisatorisen oppimisen käytännöt
9. Riittävän osaamisen varmistaminen ja koulutus
10. Resurssien hallinta
11. Työnteon tukeminen ohjeiden avulla
12. Ulkopuolisten toimijoiden hallinta
13. Muutosten hallinta

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

5 Kyselyn tulokset

Tässä luvussa esitellään kyselyn tuloksia. Kyselyyn vastasi yhteensä 178 henkilöä.

5.1 Kyselyn taustamuuttujat

Kyselyyn vastasi yhteensä 178 henkilöä, joista 68 (38,2 %) työskenteli alakoulussa, 48 (27,0 %) yläkoulussa, 32 (18,0 %) varhaiskasvatuksessa, 12 (6,7 %) nuorisopalveluissa, 9 (5,0 %) oppilashuollossa ja 6 (3,4 %) kouluterveydenhuollossa. Muissa tehtävissä toimi kolme vastaajaa (1,7 %), joista kaksi työskenteli yhtenäiskoulussa ja yksi johdossa.

Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työpaikan lasten tai nuoren määrä on esitetty taulukossa 1.

Työpaikan lasten tai nuoren määrä	Vastaajien määrä/ kpl	Vastaajien osuus / %
yli 400 oppilasta/lasta	69	38,8
301–400 oppilasta/lasta	29	16,3
201–300 oppilasta/lasta	20	11,2
101–200 oppilasta/lasta	23	12,9
51–100 oppilasta/lasta	25	14,1
alle 50 oppilasta/lasta	12	6,7
Yhteensä	178	100

Taulukko 1: Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työpaikan lasten tai nuoren määrä

Vastaajista 23 (12,9 %) oli miehiä, 139 (78,1 %) naisia ja yksi (0,5 %) muunsukupuolinen. Vastaajista 15 (8,5 %) ei halunnut kertoa sukupuoltaan.

Vastaajien ikä on esitetty taulukossa 2.

Vastaajan ikä	Vastaajien määrä / kpl	Vastaajien määrä / %
Alle 30-vuotias	4	2,2
30–39-vuotias	35	19,7
40–49-vuotias	49	27,5
50–59-vuotias	59	33,1
60-vuotias tai sen yli	17	9,6
En halua ilmoittaa	14	7,9
Yhteensä	178	100

Taulukko 2: Vastaajat ikäryhmittäin esitettynä

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

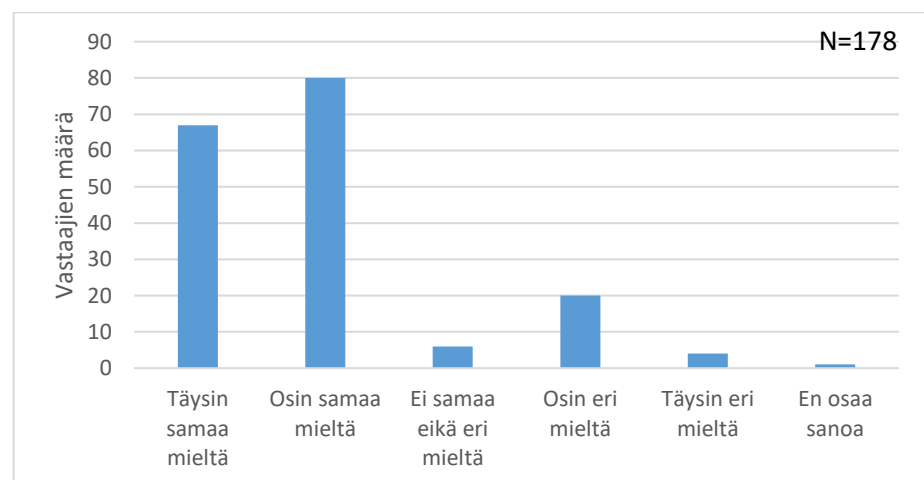
Kyselyn vastaajia oli kaikista ikäryhmistä. Eniten vastaajia oli ikäryhmissä 30-39-vuotiaat (35 vastaajaa, 19,7 %), 40-49-vuotiaat (49 vastaajaa, 27,5 %) sekä 50-59-vuotiaat (59 vastaajaa, 33,1 %).

Kyselyn taustatiedoissa kysyttiin myös vastaajien pääasiallista työskentelypaikkaa. Kysely lähetettiin 23 kouluun ja 31 päiväkotiin. Vastauksia saatiin yhteensä 178 kappaletta. Kaikista kouluista saatiin vähintään yksi vastaus. Kahdeksasta päiväkodista ei saatu vastausta. Vastaajista 16 henkilöä totesi toimivansa useassa eri koulussa tai päiväkodissa.

5.2 Turvallinen hoiva-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristö

Turvalliseen hoiva-, oppimis-, opiskelu- kasvu- ja työympäristöön liittyi neljä väitettä.

Yhteisömme arki on turvallista -väitteen tulokset on esitetty kuviossa 1.



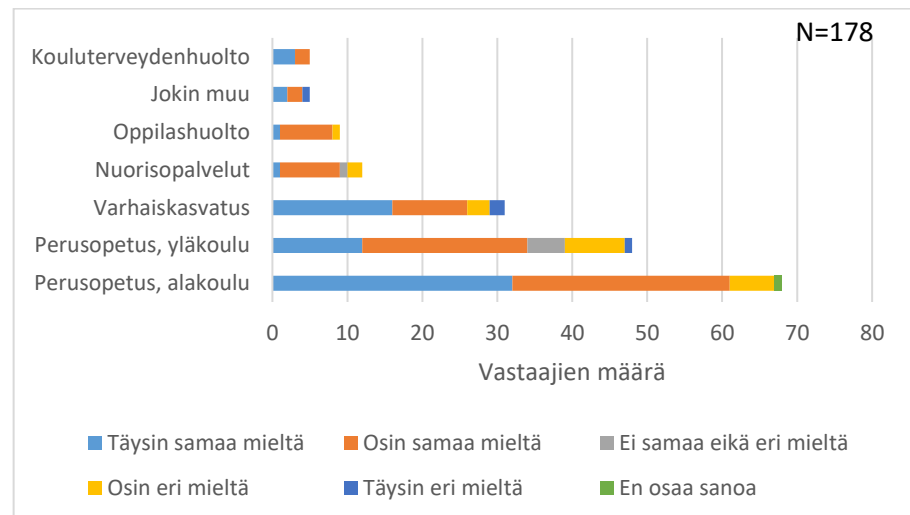
Kuvio 1: Yhteisömme arki on turvallista

Yhteisön arki on turvallista lähes kaikkien vastaajien mielestä. Vastaajista 147 (83 %) oli täysin tai osin samaa mieltä. Osin tai täysin eri mieltä väitteen kanssa oli 24 (13 %) vastaajaa.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

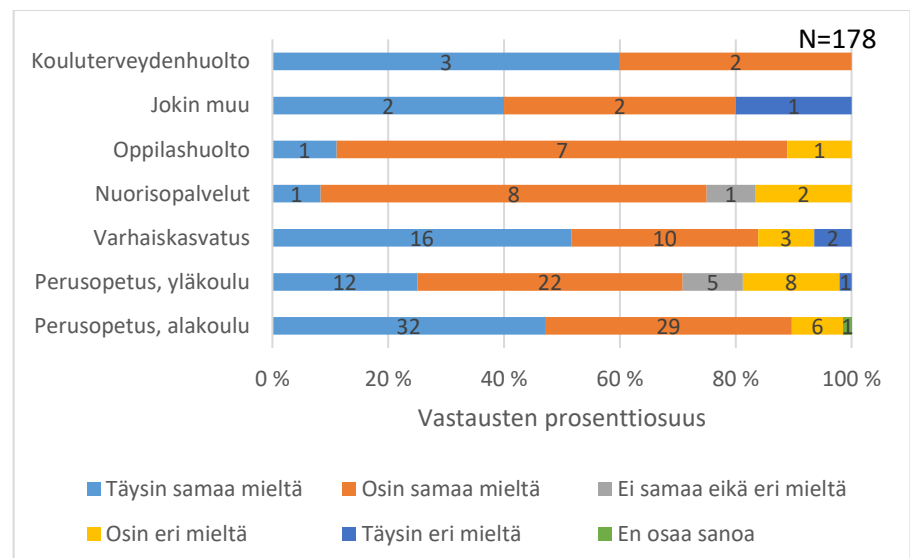
24.4.2022

Yhteisön turvallista arkea tarkastellaan toimialoittain kuviossa 2.



Kuvio 2: Yhteisömme arki on turvallista -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteltuna

Kuviossa 3 tarkastellaan Yhteisömme arki on turvallista -väitettä toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan.



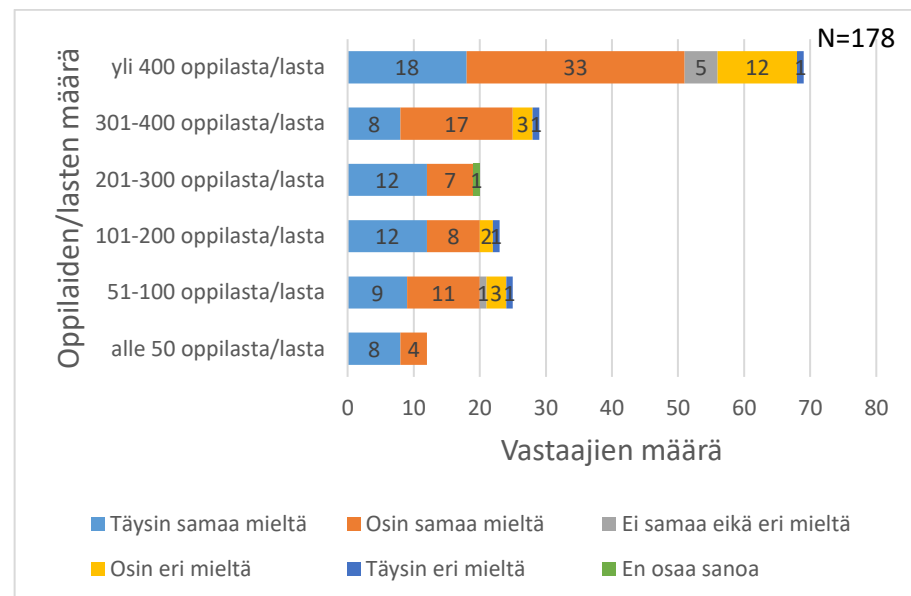
Kuvio 3: Yhteisömme arki on turvallista toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Sekä kuviosta 2 että kuviosta 3 havaitaan, että suurin osa vastaajista toimialasta riippumatta oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että yhteisön arki on turvallista.

Kuviossa 4 on esitetty Yhteisömme arki on turvallista -väitteen tulokset tarkasteltuna työyhteisön oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta.

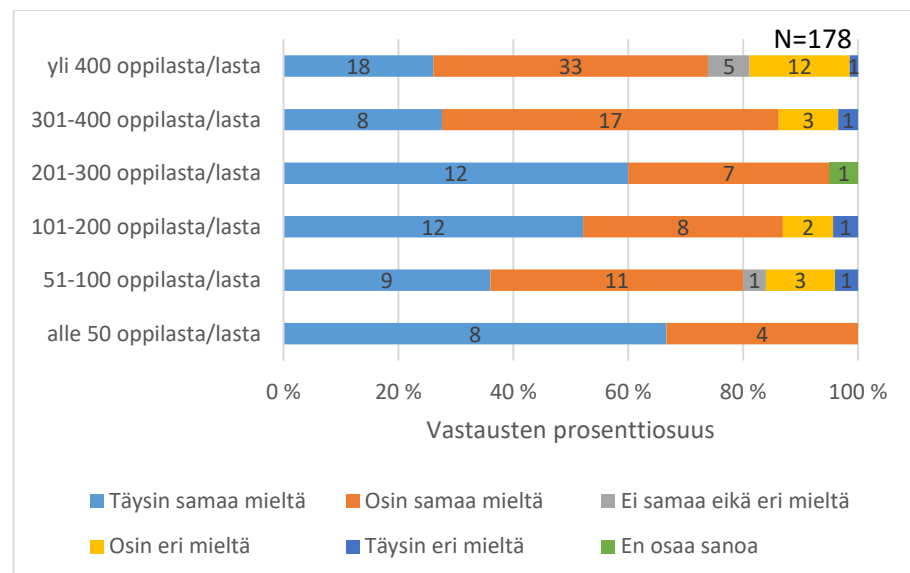


Kuvio 4: Yhteisömme arki on turvallista oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Yhteisöme arki on turvallista oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan on esitetty kuviossa 5.



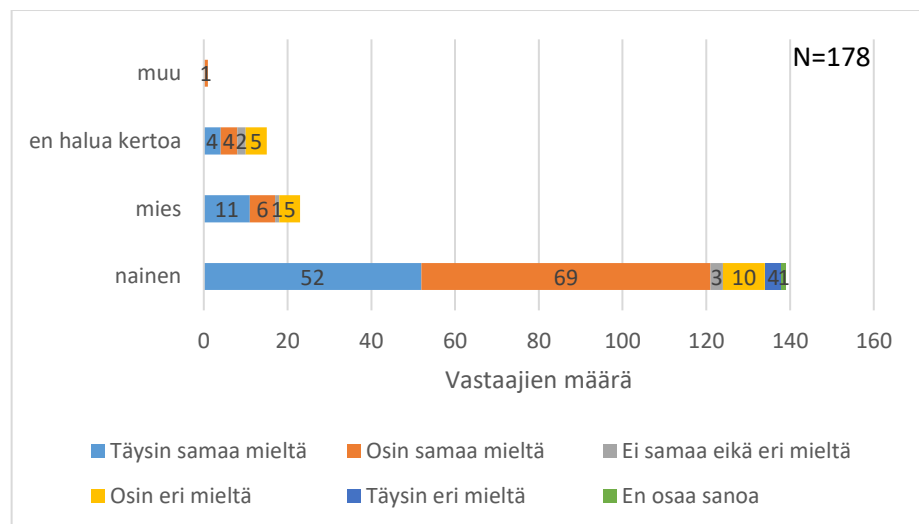
Kuvio 5: Yhteisöme arki on turvallista oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan

Suurin osa vastaajista työpaikan oppilaiden tai lasten lukumäärästä riippumatta oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että yhteisön arki on turvallista.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Yhteisöme arki on turvallista oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastaajien sukupuolen mukaan esitettynä (kuvio 6).



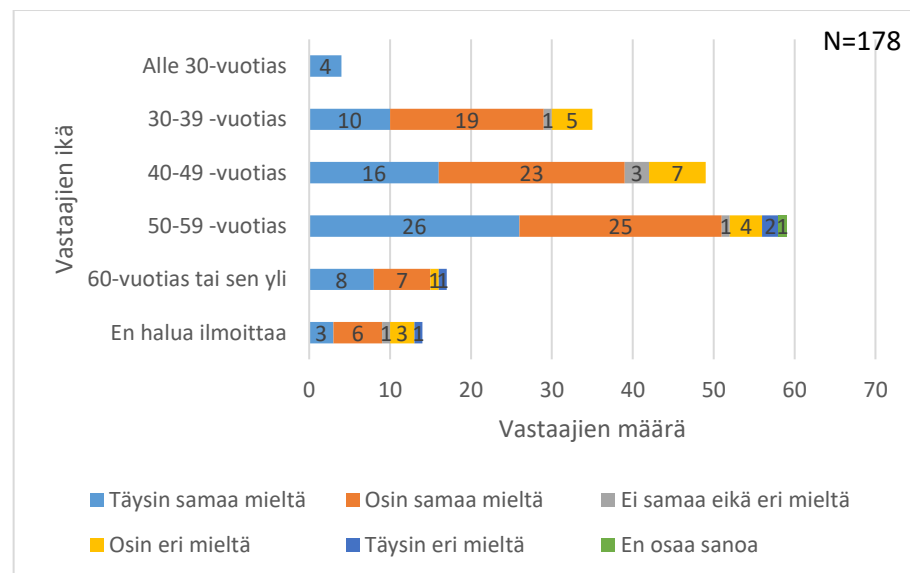
Kuvio 6: Yhteisöme arki on turvallista vastaajan sukupuolen näkökulmasta tarkasteltuna

Enemmistö naisista, 69 (49,6 %) vastaajaa 139 vastaajasta, oli osin samaa mieltä siitä, että yhteisö arki on turvallista ja naisista 52 (37,4 %) oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Miehistä enemmistö, 11 (47,8 %) vastaaja 23 vastaajasta, oli täysin samaa mieltä siitä, että arki on turvallista.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

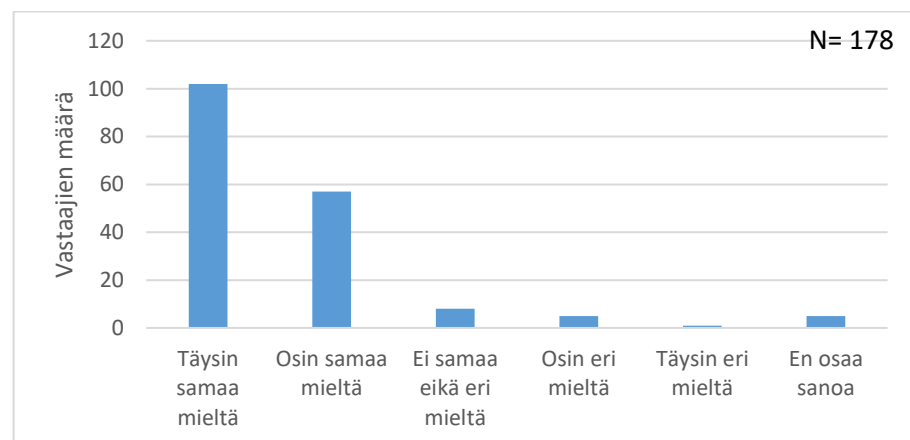
Yhteisömme arki on turvallista -väitteen tulokset vastaajien iän perusteella on esitetty kuviossa 7.



Kuvio 7: Yhteisömme arki on turvallista vastaajan iän näkökulmasta tarkasteltuna

Vastaajien iästä riippumatta yhteisön arki koettiin turvallisena. Suurin osa vastaajista oli Yhteisömme arki on turvallista -väitteestä täysin tai osin samaa mieltä.

Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä -väitteen tulokset tuodaan esiin kuviossa 8.



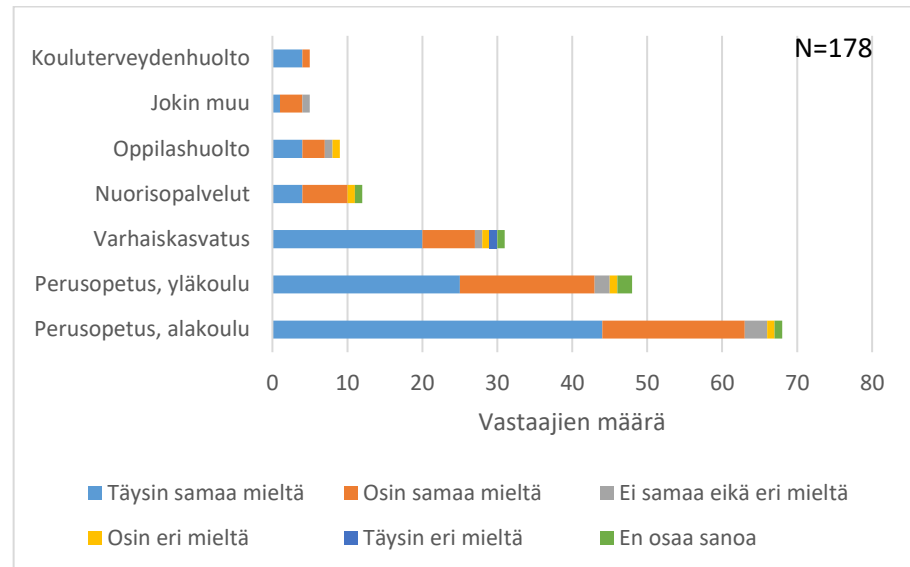
Kuvio 8: Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

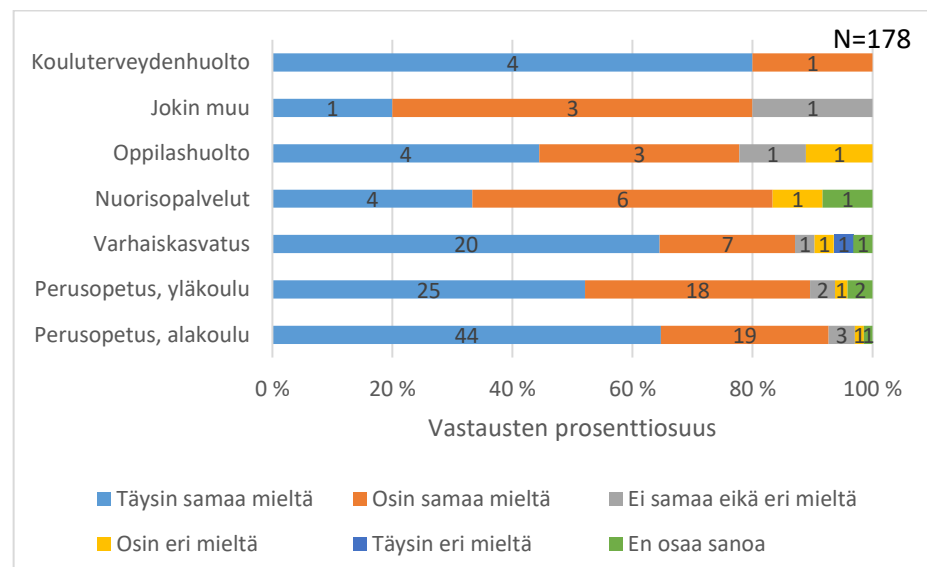
Vastaajista 159 (89 %) oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä.

Työyhteisön jäsenten kokema turvallisuustyön tärkeys eri toimialoittain nähdään kuviossa 9.



Kuvio 9: Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä -väitteen tulokset toimialoittain

Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä -väitteen tulokset on esitetty toimialoittain kuviossa 10 vastausten prosenttiosuuden mukaan.



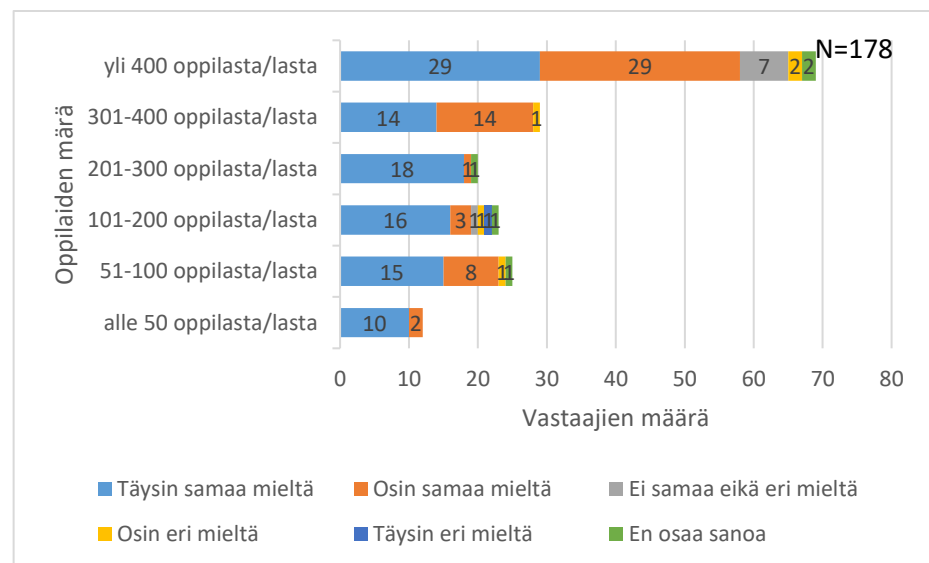
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 10: Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä toimialoitain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

Suurin osa vastaajista toimialasta riippumatta olivat täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä (kuviot 9 ja 10).

Kuviosta 11 nähdään Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.

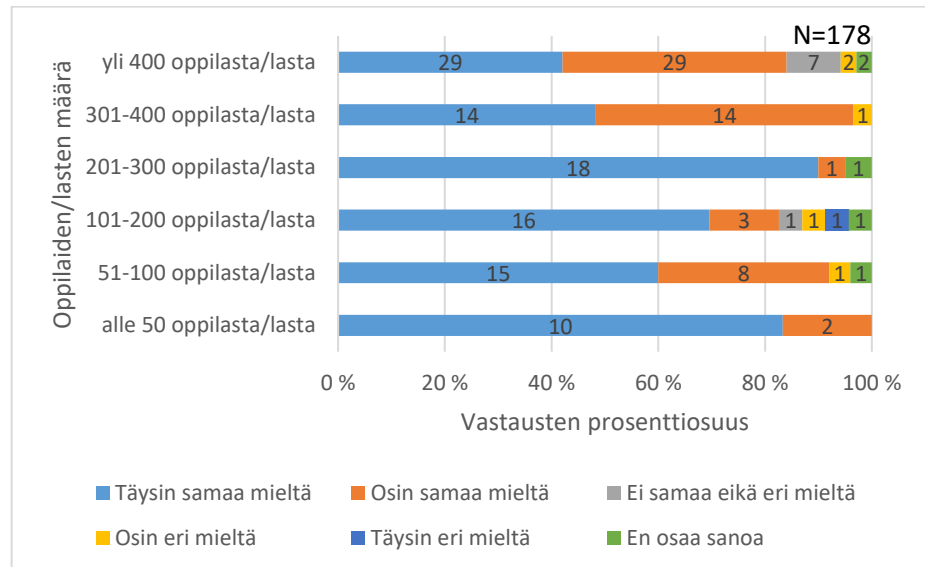


Kuvio 11: Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 12 tarkastellaan Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä -väitettä oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuden mukaan.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

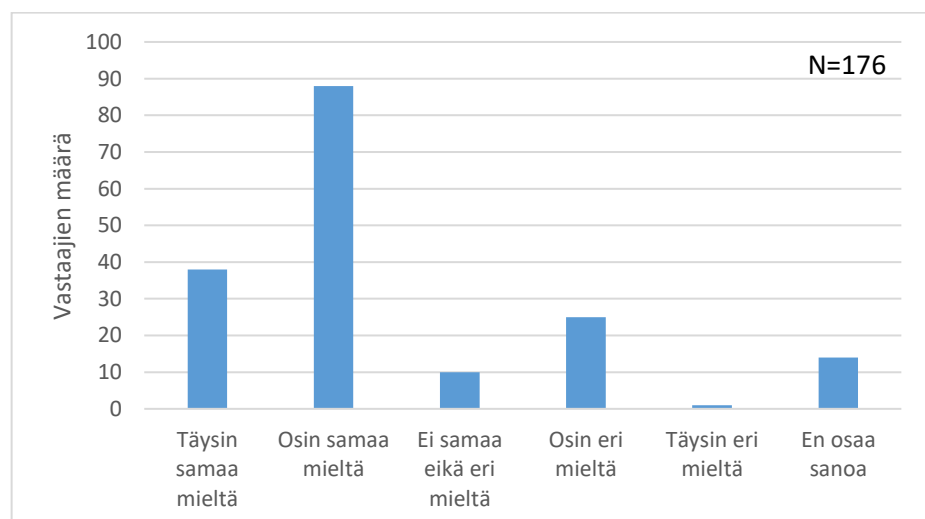
24.4.2022



Kuvio 12: Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

Kuvioiden 11 ja 12 mukaan kaiken kokoisissa työpaikoissa turvallisuustyö koetaan tärkeänä.

Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista -väitteen tulokset ovat kuviossa 13.



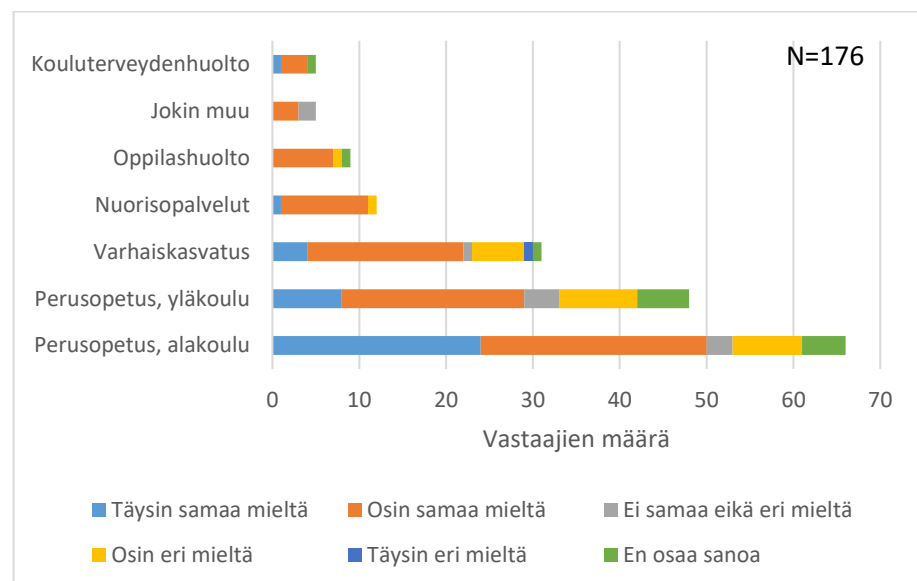
Kuvio 13: Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Vastaajista 88 (50 %) oli osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista. Täysin samaa mieltä oli 38 (22 %) vastaajista. Osin tai täysin eri mieltä väitteestä oli 26 (15 %) vastaajaa.

Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista -väitettä tarkastellaan kuviossa 14 toimialoittain.

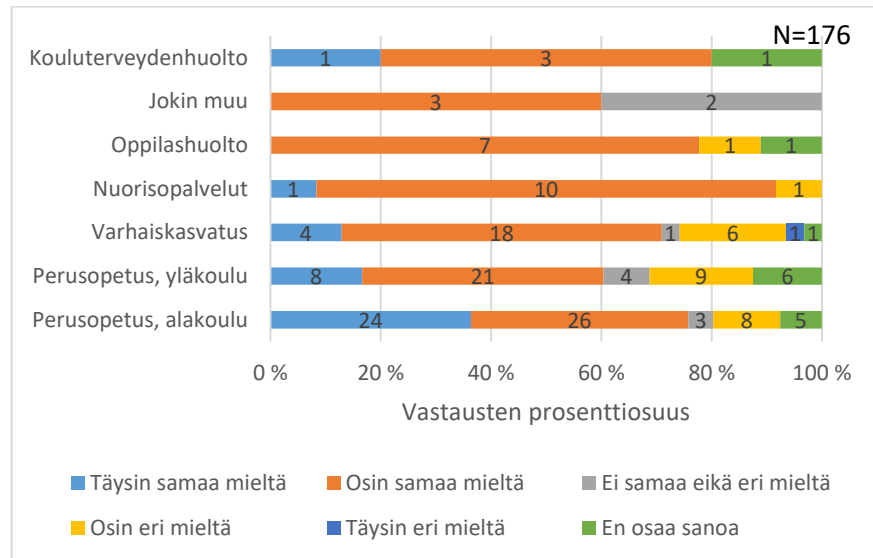


Kuvio 14: Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista -väitteen tulokset toimialoittain

Kuvio 15 esittää Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista -väitteen tuloksia toimialoittain -vastausten prosenttiosuuden mukaan.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



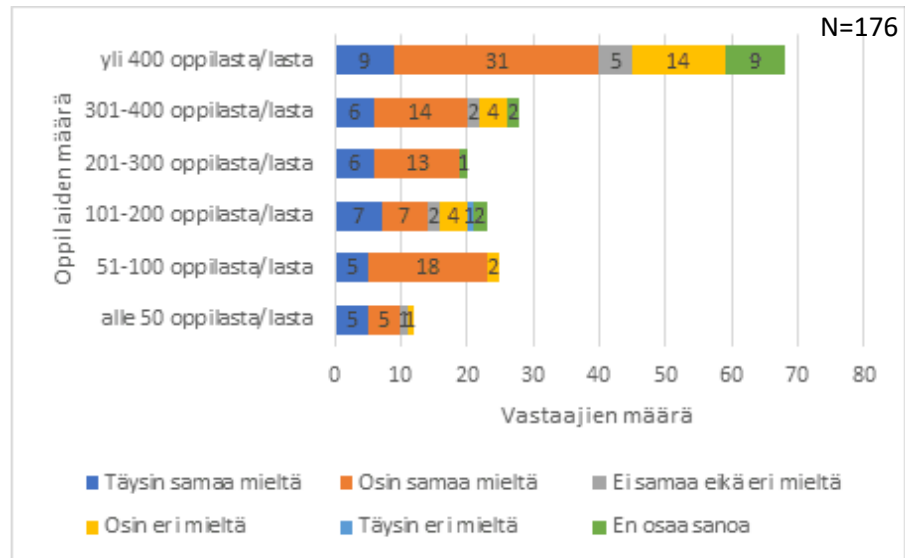
Kuvio 15: Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

Kuvioiden 14 ja 15 mukaan toimialasta riippumatta enemmistä vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista. Alakoulussa täysin samaa mieltä väitteestä oli 24 vastaajaa (35 %) 68 vastaajasta ja osin samaa mieltä oli 26 vastaajaa (38 %). Yläkoulussa samaa mieltä oli 8 vastaajaa 48 vastaajasta (17 %) ja osin samaa mieltä 21 vastaajaa (44 %). Varhaiskasvatuksessa täysin samaa mieltä oli 4 vastaajaa 31 vastaajasta (13 %) ja osin samaa mieltä 18 vastaajaa (58 %).

Työyhteisössämme on riittävästi turvallisuusosaamista -väitteen tulokset on esitetty kuviossa 16 oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.

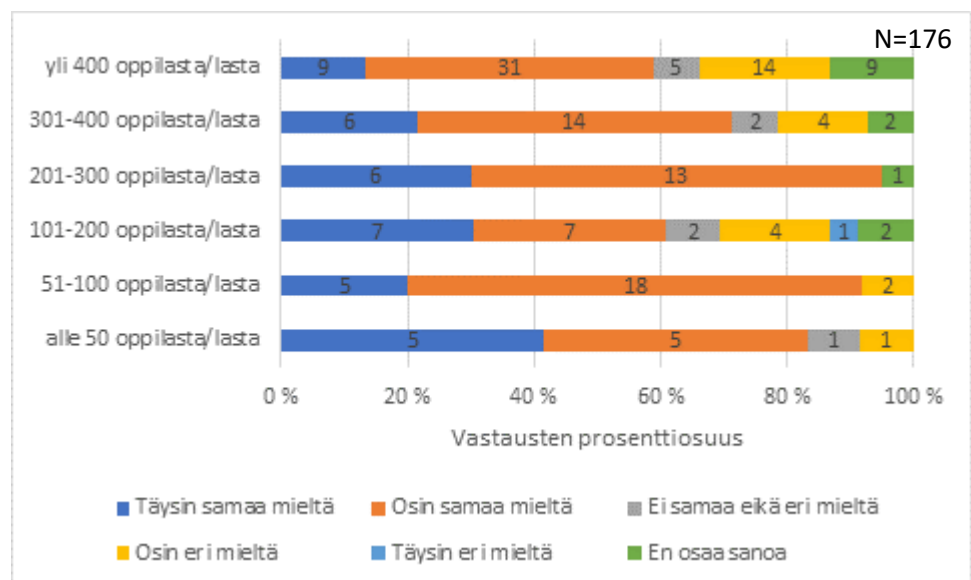
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 16: Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista -väitteen tulokset vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna on esitetty kuviossa 17.



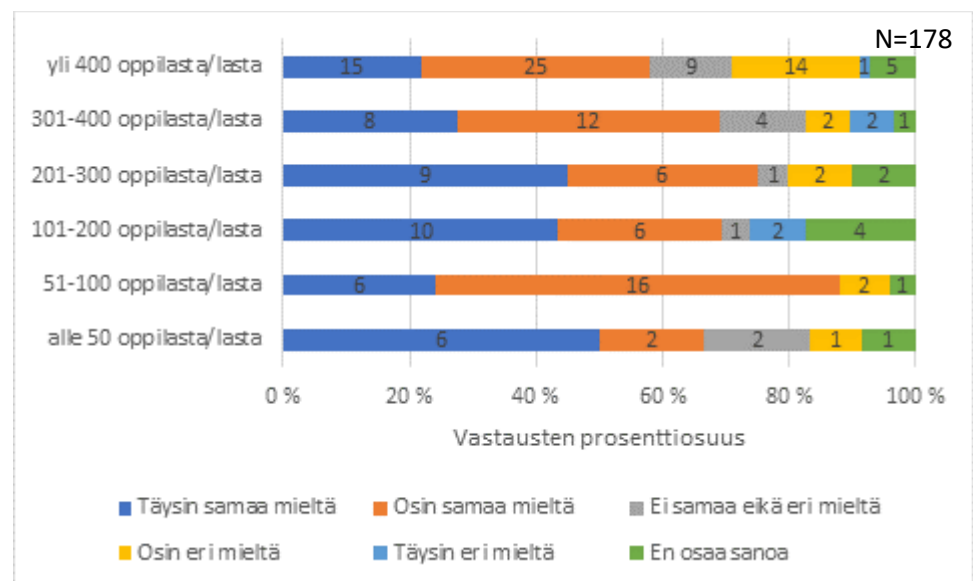
Kuvio 17: Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista oppilaiden tai lasten lukumäärän perusteella vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvioista 16 ja 17 nähdään, että kaiken kokoisissa työpaikoissa suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista.

Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä -väitteen tulokset ovat kuviossa 18.



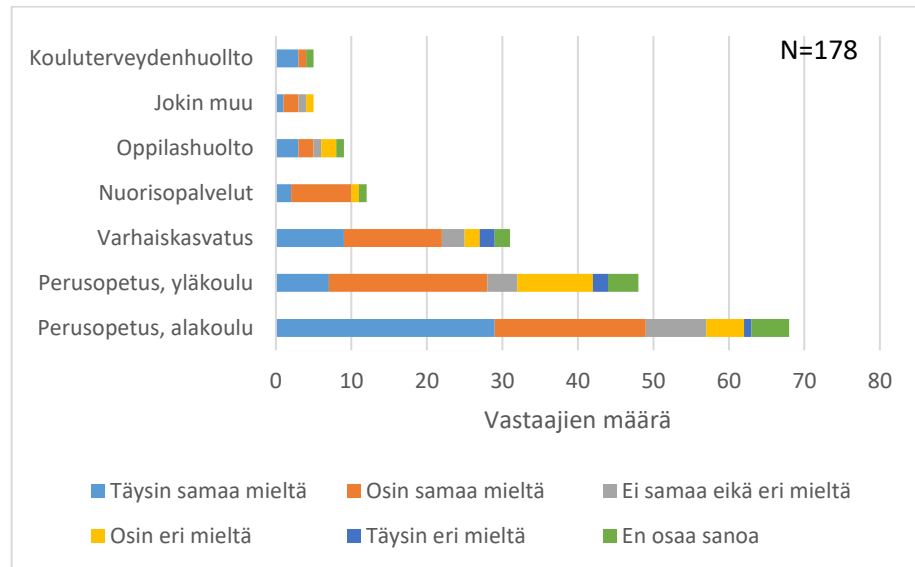
Kuvio 18: Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä

Suurin osa vastaajista, 121 (68 %), oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, työyhteisön jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä. Osin tai täysin eri mieltä väitteestä oli vastaajista 19 (11 %).

Kuviossa 19 on esitetty Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä -väitteen tulokset toimialoittain.

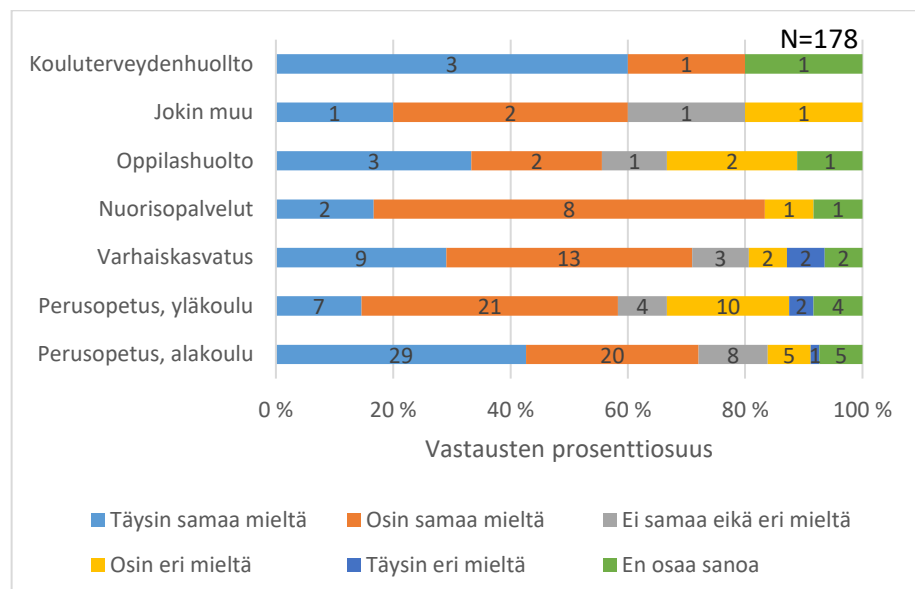
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 19: Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä toimialoittain

Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä -väitteen tulokset on esitetty vastausten prosenttiosuuksien mukaan toimialoittain kuviossa 20.



Kuvio 20: Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä -väite tarkasteltuna toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan

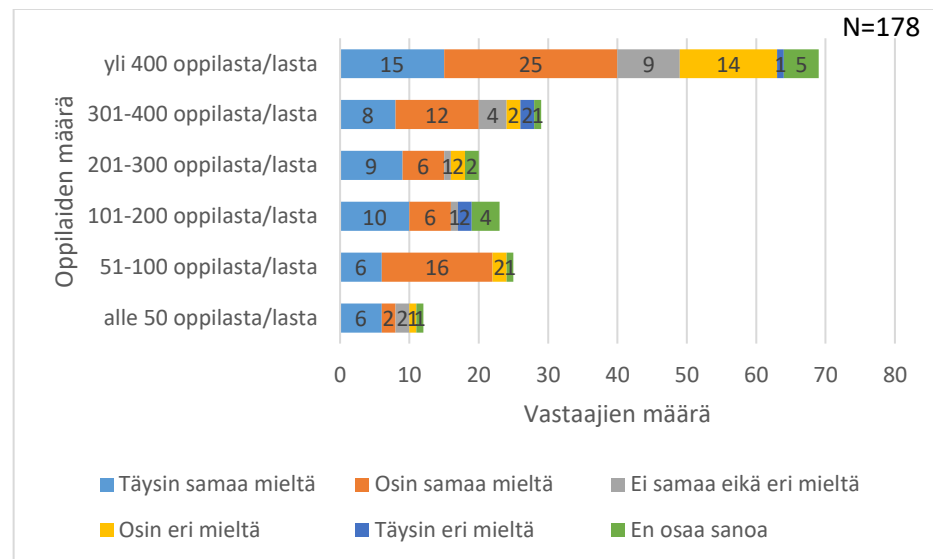
Kuvioiden 19 ja 20 mukaan voidaan havaita, että toimialasta riippumatta suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisön jäsenet tulevat kuulluiksi työyhteisön

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

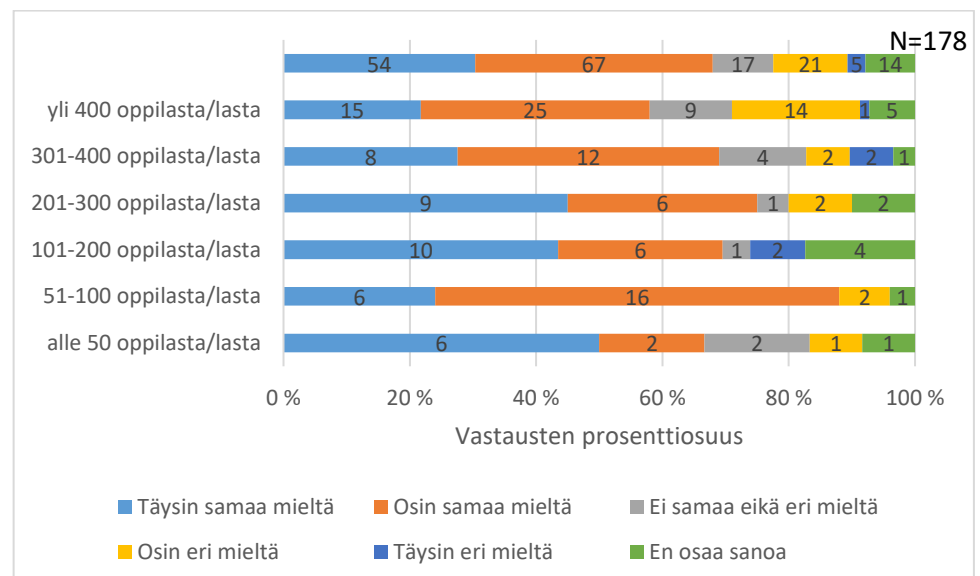
turvallisuuden kehittämisessä. Eriäviä näkemyksiä esitettiin muun muassa varhaiskasvatuksessa.

Kuviossa 21 on esitetty Työyhteisömme jäsenet tulevat kuuliksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.



Kuvio 21: Työyhteisömme jäsenet tulevat kuuliksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 22 tarkastellaan Työyhteisömme jäsenet tulevat kuuliksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä -väitettä oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna prosenttiosuuden mukaan.



Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

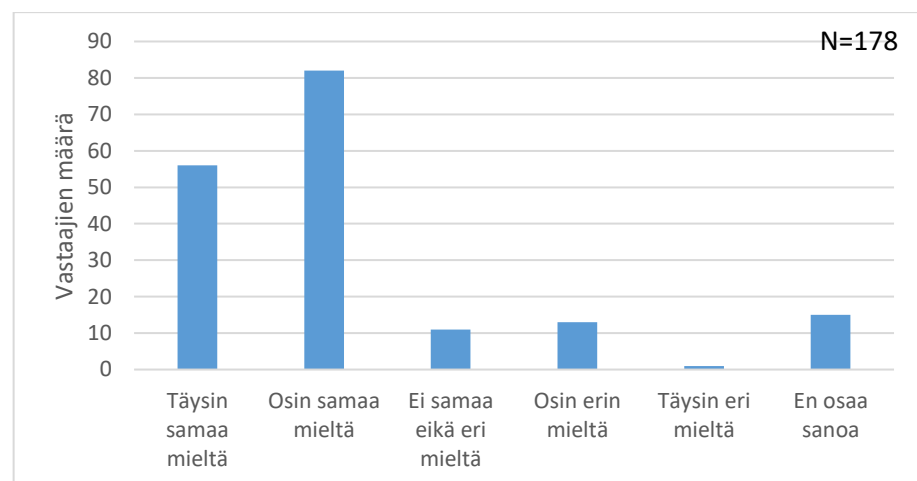
Kuvio 22: Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan

Kuvioiden 21 ja 22 mukaan kaiken kokoisissa työpaikoissa suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä.

5.3 Kiusaamisen ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja puuttuminen

Kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen ja puuttumiseen liittyy 10 väitettä.

Kuviossa 23 esitetään tulokset väitteelle Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön.



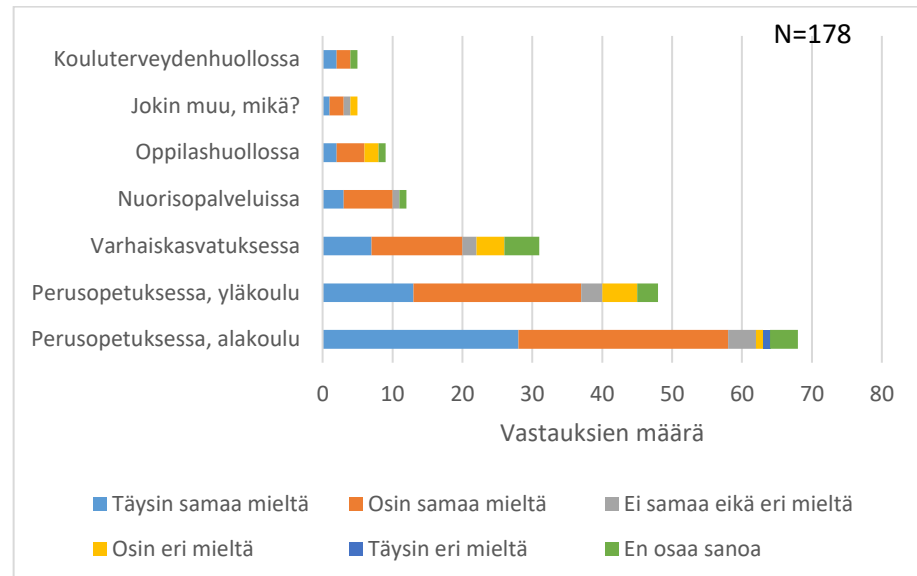
Kuvio 23: Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön

Vastaajista suurin osa 138 (78 %) oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön.

Kuviossa 24 esitetään Työyhteisön jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön -väitteen vastaukset toimialoittain.

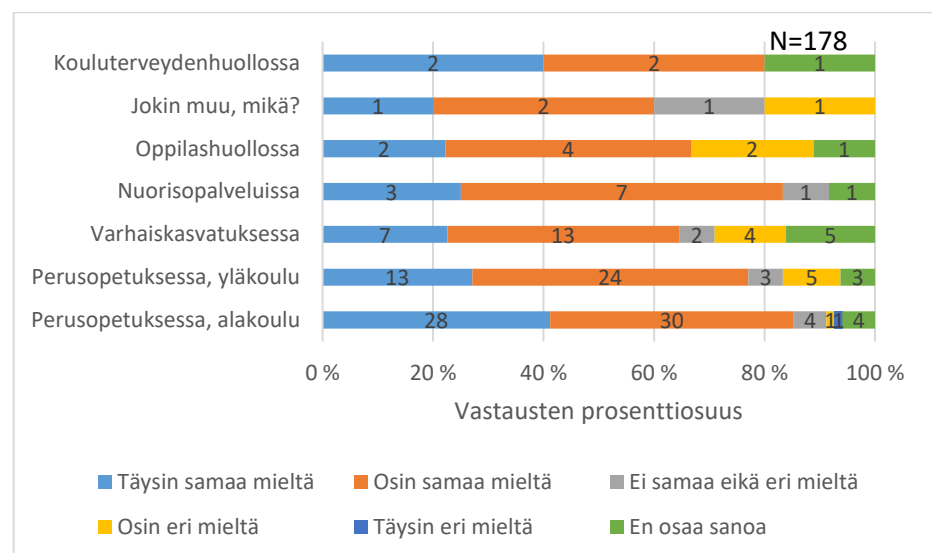
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 24: Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön toimialoittain

Kuviossa 25 tarkastellaan Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön -väitettä toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan.



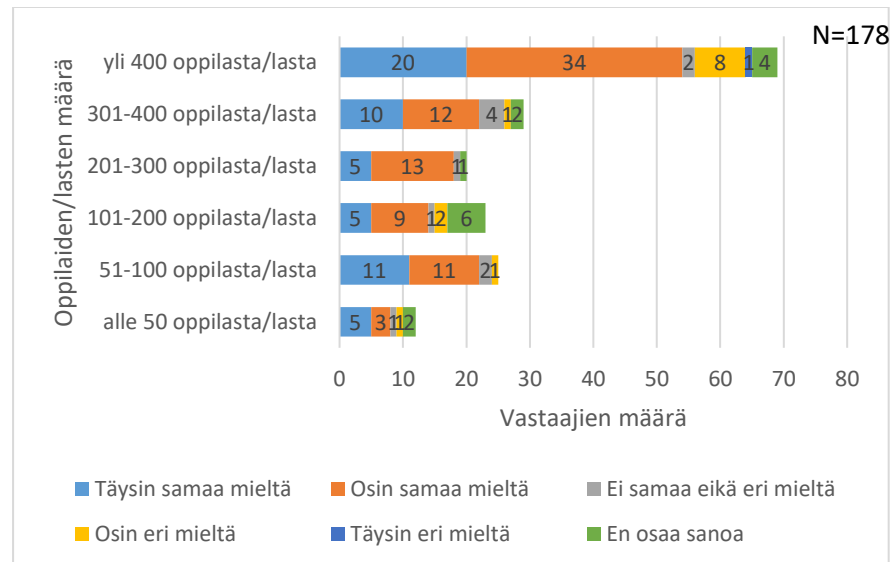
Kuvio 25: Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön - väitteen tulokset toimialan ja vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

Kuvioiden 24 ja 25 mukaan toimialasta riippumatta suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, työyhteisön jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

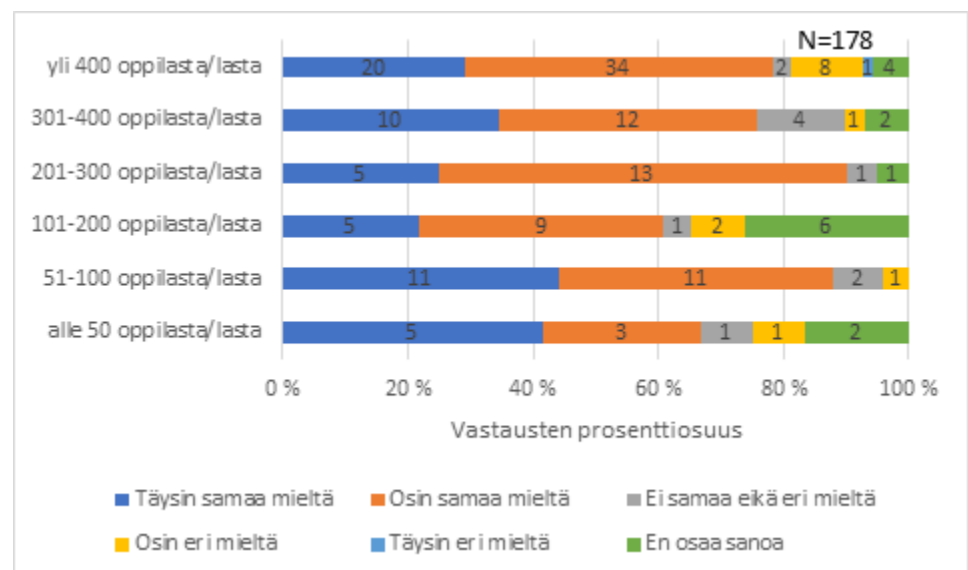
24.4.2022

Kuviossa 26 on esitetty Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.



Kuvio 26: Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 27 tarkastellaan Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön -väitettä oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuden mukaan.



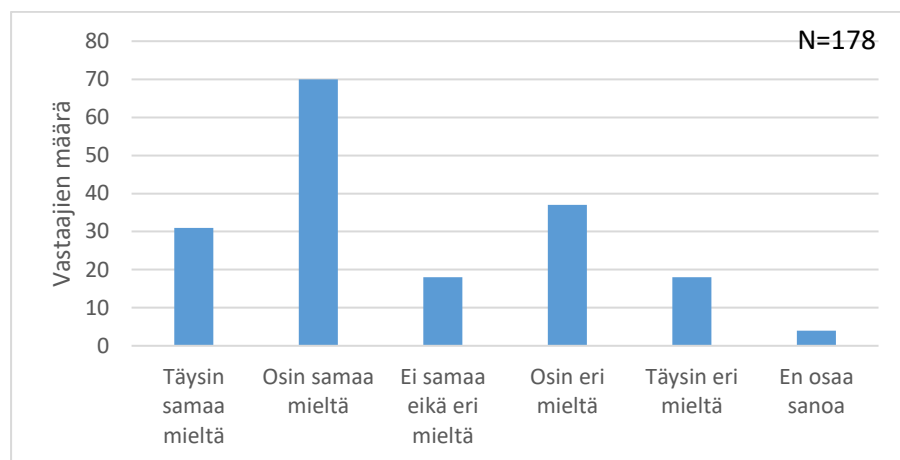
Kuvio 27: Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvioiden 26 ja 27 mukaan työpaikan oppilaiden tai lasten lukumäärästä riippumatta suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön. Isot koulut, joissa on yli 300 oppilasta, olivat kriittisimpiä lainsäädännön tuntemisen suhteen.

Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi -väitteen tulokset esitetään kuviossa 28.



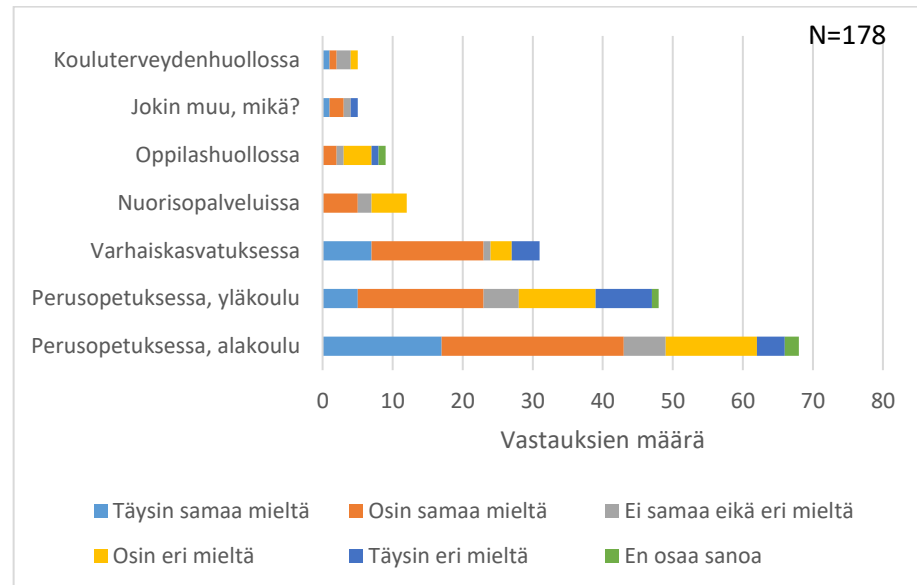
Kuvio 28: Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi

Vastaukset vaihtelivat väitteeseen, joka koskee työyhteisön riittäviä henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi. Vastaajista täysin samaa mieltä oli 31 (17 %) ja osin samaa mieltä 70 (39 %). Ei samaa eikä eri mieltä oli vastaajista 18 (10 %). Osin eri mieltä oli 37 (21 %) ja täysin eri mieltä oli 18 (10 %) vastaajista.

Kuviossa 29 esitetään Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi -väitteen vastaukset toimialoittain.

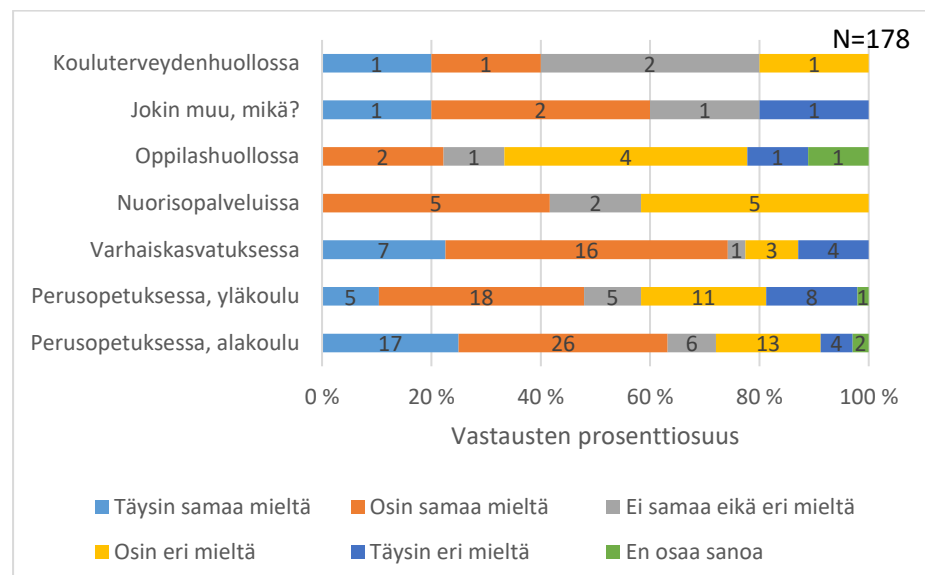
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 29: Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi toimialoitain tarkasteluna

Kuviossa 30 tarkastellaan Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi -väitteen vastaukset toimialoitain vastausprosenttien mukaan.



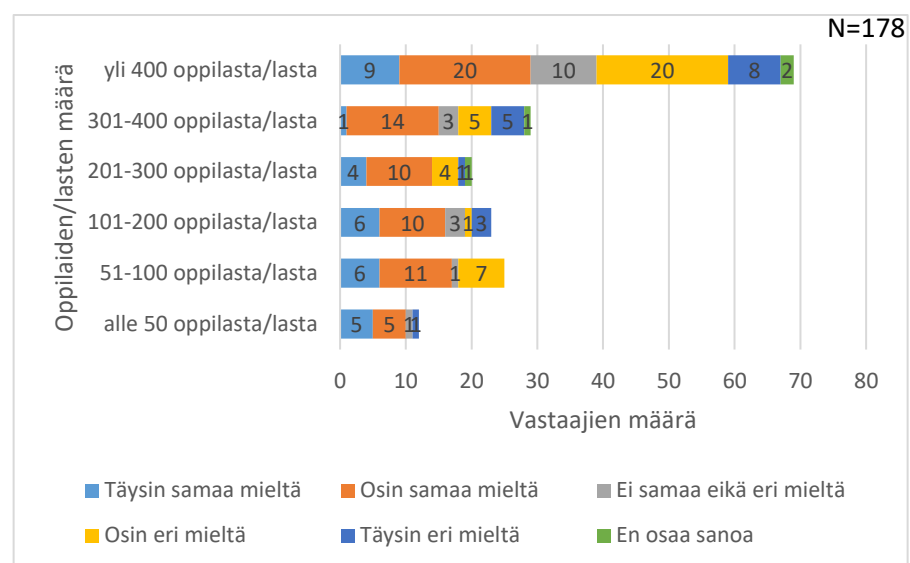
Kuvio 30: Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi -väitteen vastaukset toimialoitain vastausprosenttien mukaan

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvioiden 29 ja 30 mukaan eri toimialoja edustavilla vastaajilla oli eriäviä näkemyksiä henkilöresurssien riittävydestä kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi.

Kuviossa 31 on esitetty Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.

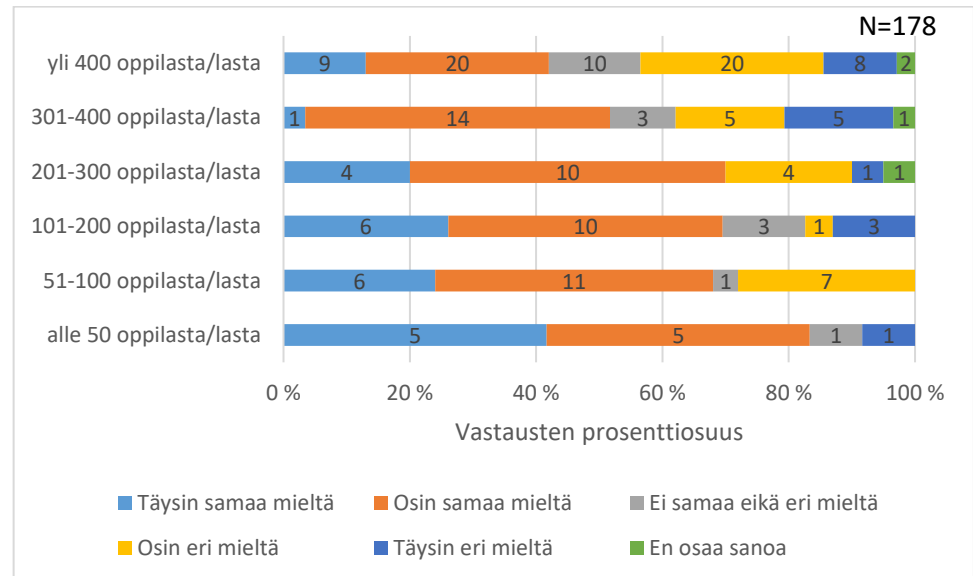


Kuvio 31: Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi -väitteen tulokset on esitetty kuviossa 32 oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

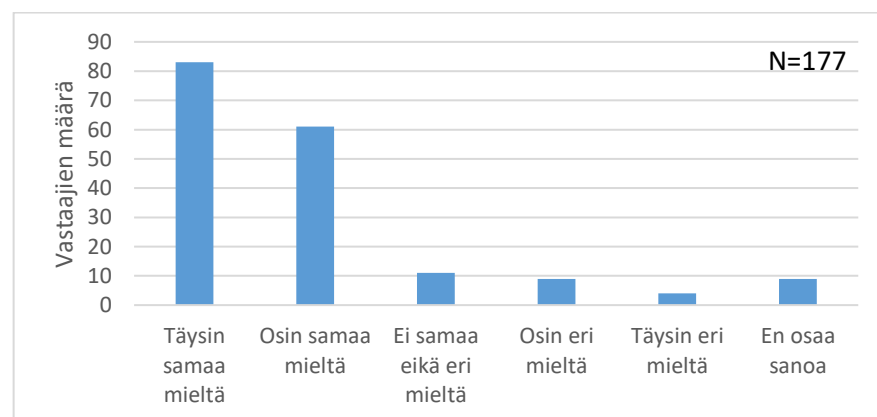
24.4.2022



Kuvio 32: Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan

Kuvioiden 31 ja 32 mukaan kaiken kokoisissa työpaikoissa suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi.

Kuviossa 33 on esitetty tulokset väitteelle Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi.



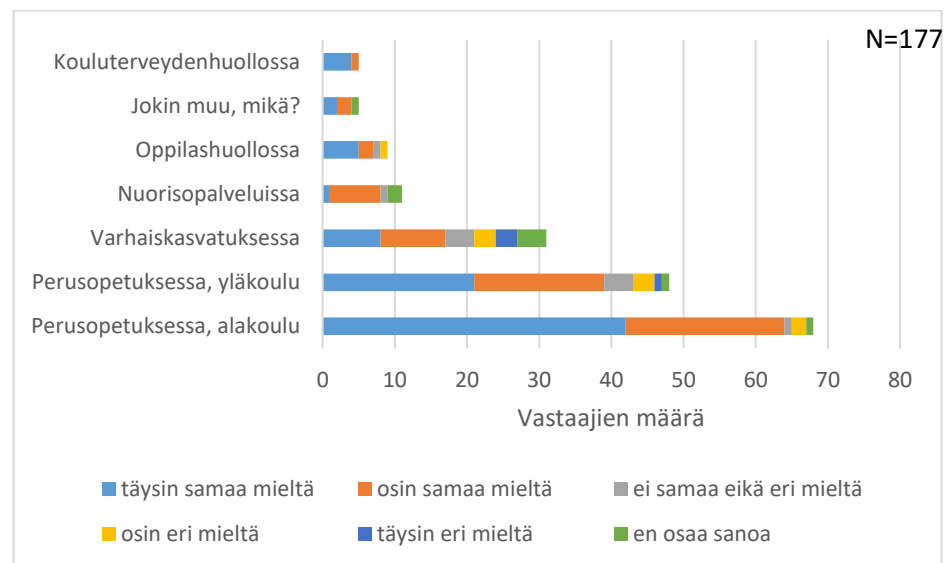
Kuvio 33: Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Melko yksimielisiä oltiin väitteestä, joka koski työyhteisössä luotua menettelyä kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi. Täysin tai osin samaa mieltä menettelyn olemassaolosta oli 144 (81 %) vastaajista.

Kuviossa 34 esitetään Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi -väitteen vastaukset toimialoittain.

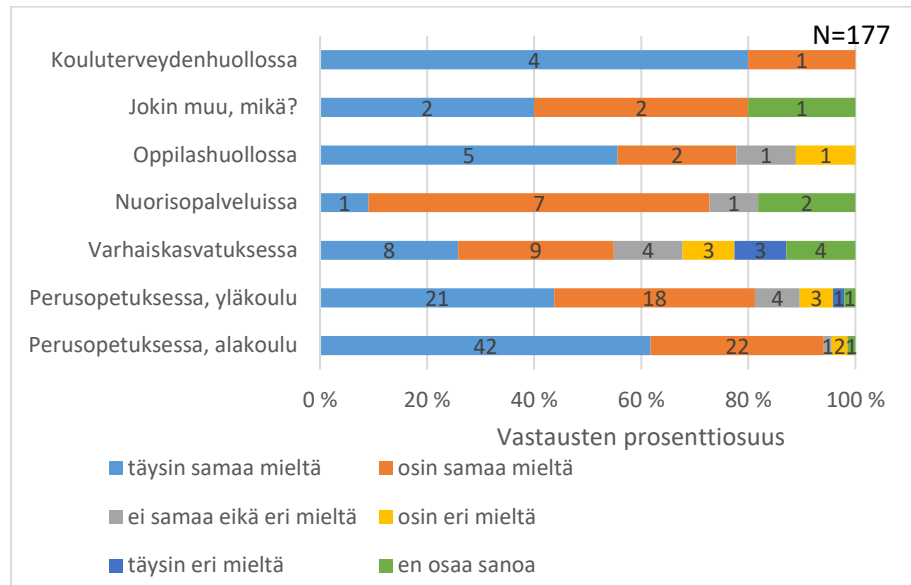


Kuvio 34: Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi toimialoittain esitettynä

Kuviossa 35 tarkastellaan Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi -väitteen tuloksia toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan esitettynä.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



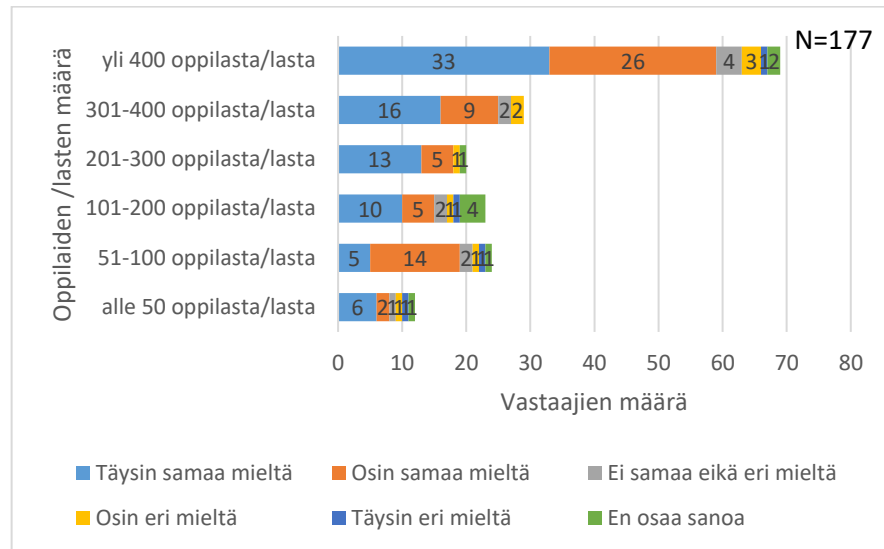
Kuvio 35: Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan

Kuvioiden 34 ja 35 mukaan toimialasta riippumatta suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi.

Kuviossa 36 on esitetty Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.

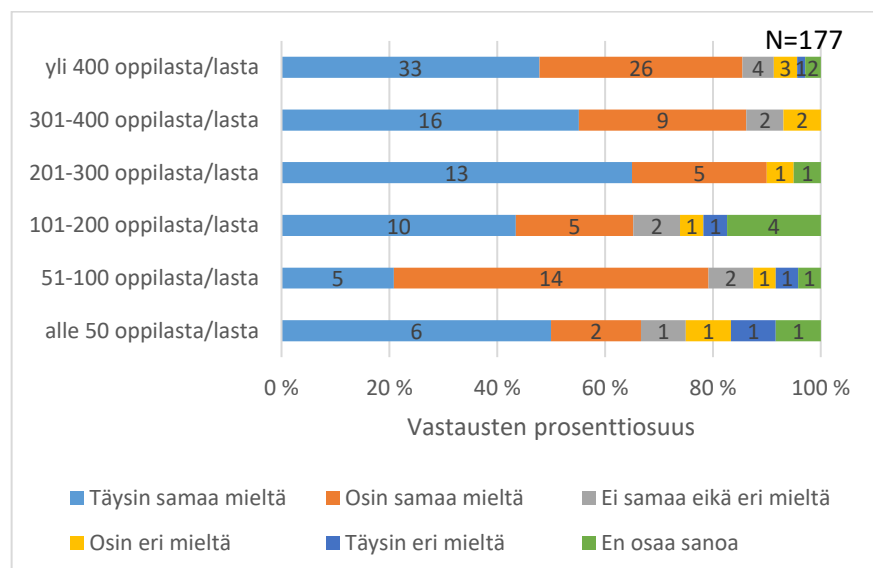
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 36: Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 37 esitetään Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan tarkasteltuna.



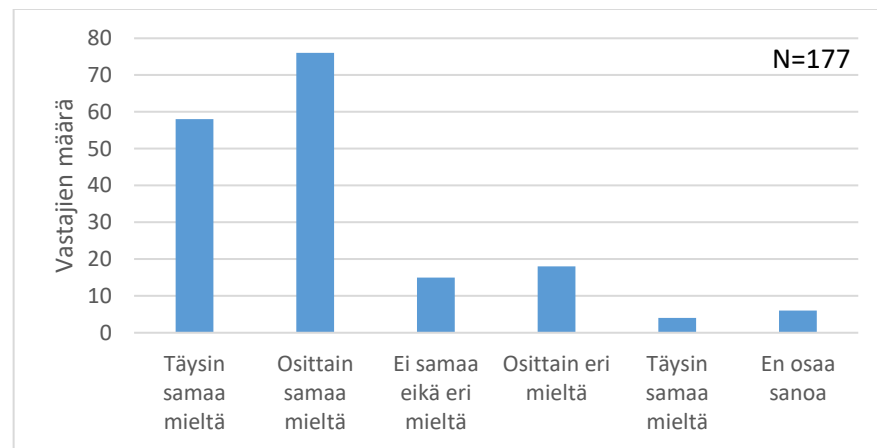
Kuvio 37: Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvioiden 36 ja 37 mukaan kaiken kokoisissa työpaikoissa suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi.

Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tulokset on annettu kuviossa 38.



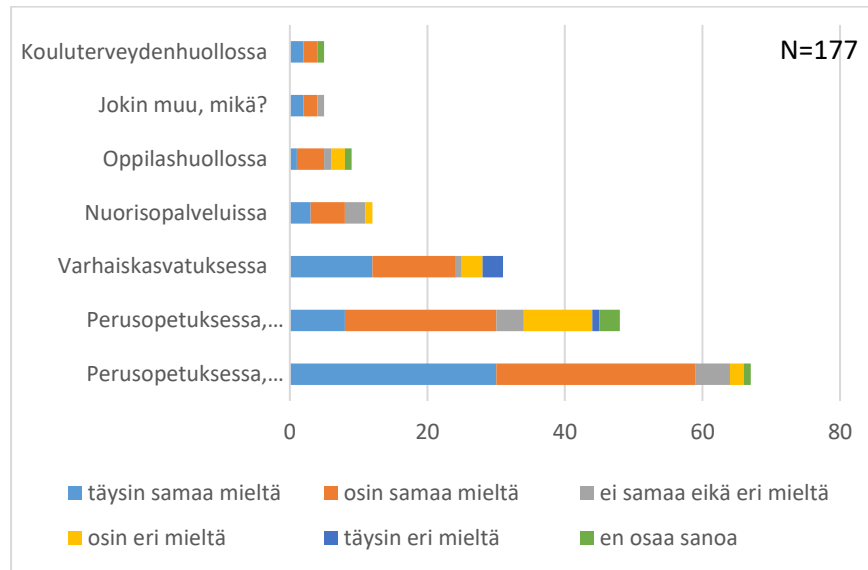
Kuvio 38: Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista

Vastaajat olivat melko yksimielisiä siitä, että työyhteisön jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista. Vastaajista 134 (76 %) oli täysin tai osin samaa mieltä väitteestä.

Kuviossa 39 esitetään Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tulokset toimialoittain.

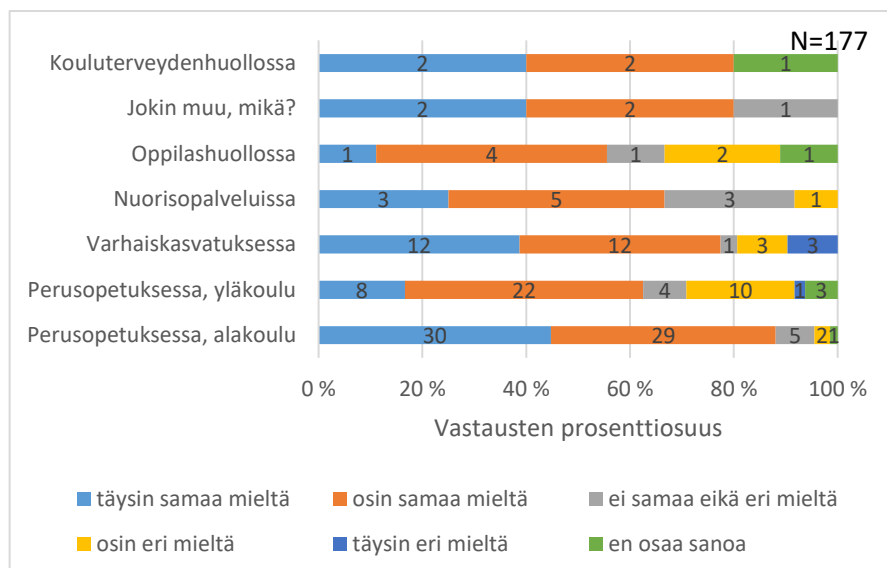
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 39: Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteluna

Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuksina on esitetty kuviossa 40.



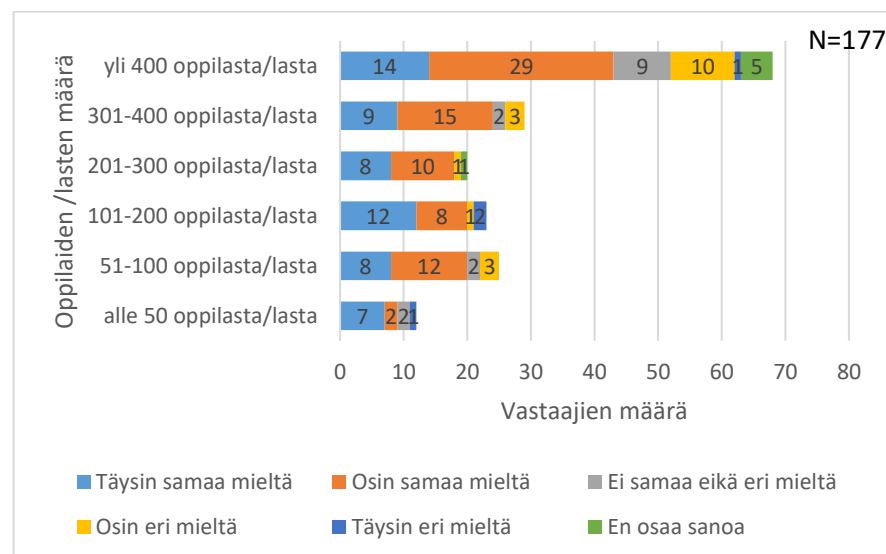
Kuvio 40: Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvioiden 39 ja 40 mukaan toimialasta riippumatta suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenillä on keinoja puuttua ennakkoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista.

Kuviossa 41 tarkastellaan Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakkoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tuloksia oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.

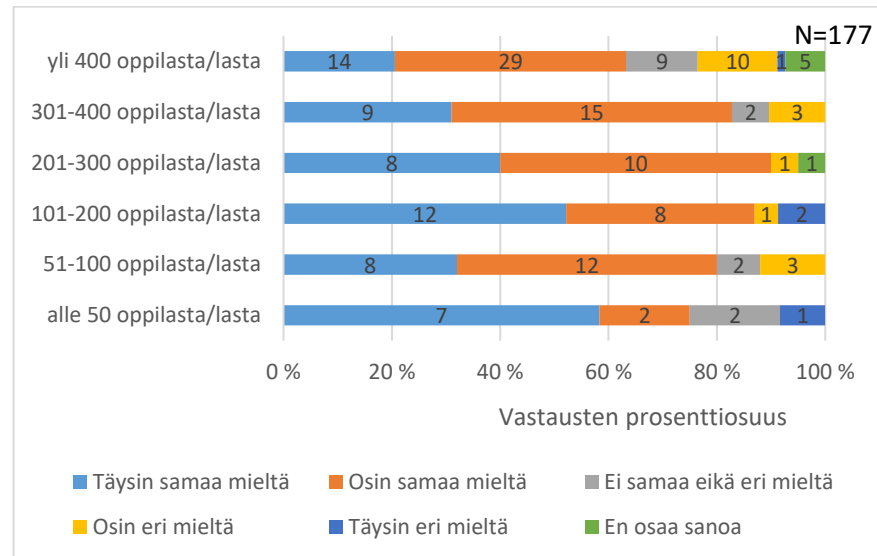


Kuvio 41: Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakkoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tuloksia oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 42 esitetään Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakkoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tulokset vastaus-ten prosenttiosuuksina oppilaiden ja lasten lukumäärän mukaan tarkasteltuna.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

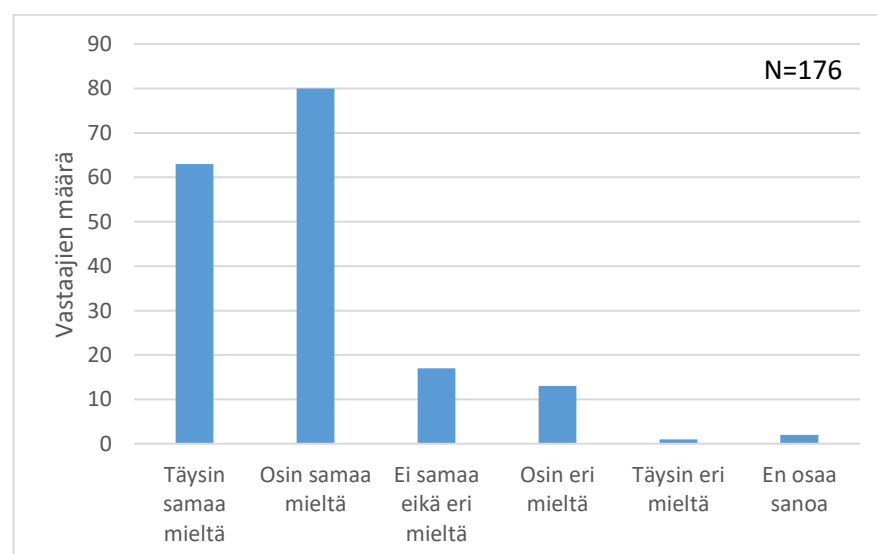
24.4.2022



Kuvio 42: Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakkoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan

Kuvioiden 41 ja 42 mukaan kaiken kokoisissa työpaikoissa suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenillä on keinoja puuttua ennakkoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista.

Kuviossa 43 tuodaan esiin tulokset väitteelle Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista.



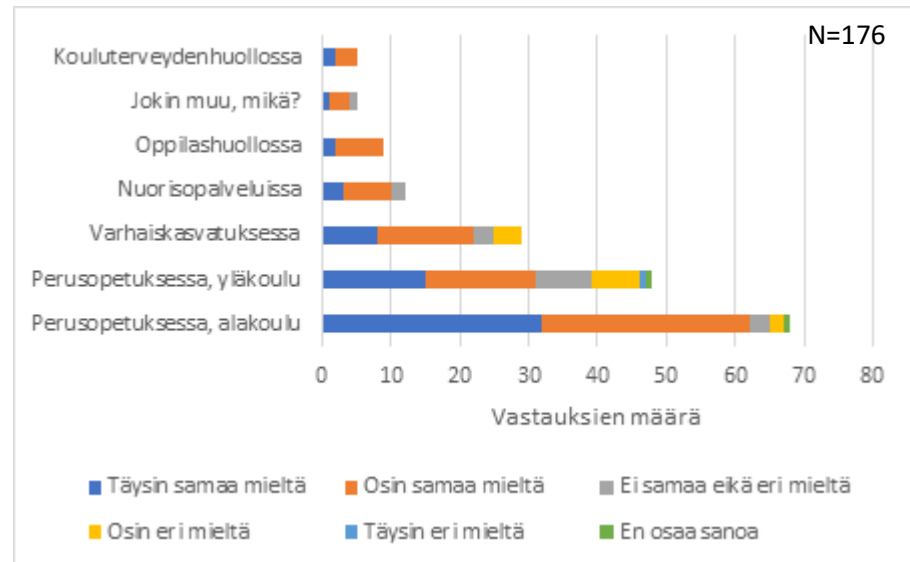
Kuvio 43: Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

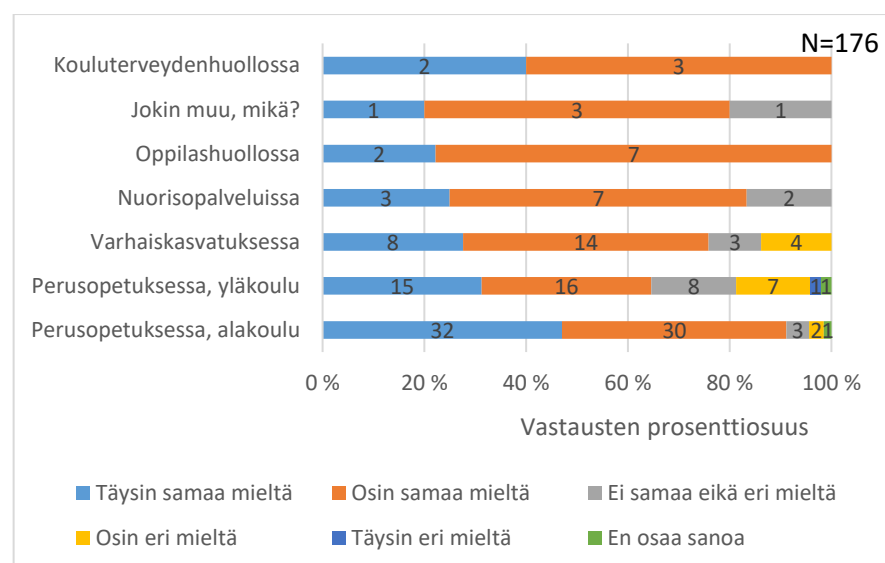
Vastaajat olivat melko yksimielisiä siitä, että työyhteisön jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista. Täysin tai osin samaa mieltä väitteestä oli 143 (81 %).

Kuviossa 44 esitetään Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista -väitteen vastaukset toimialoittain.



Kuvio 44: Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteluna

Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuksina on esitetty kuviossa 45.



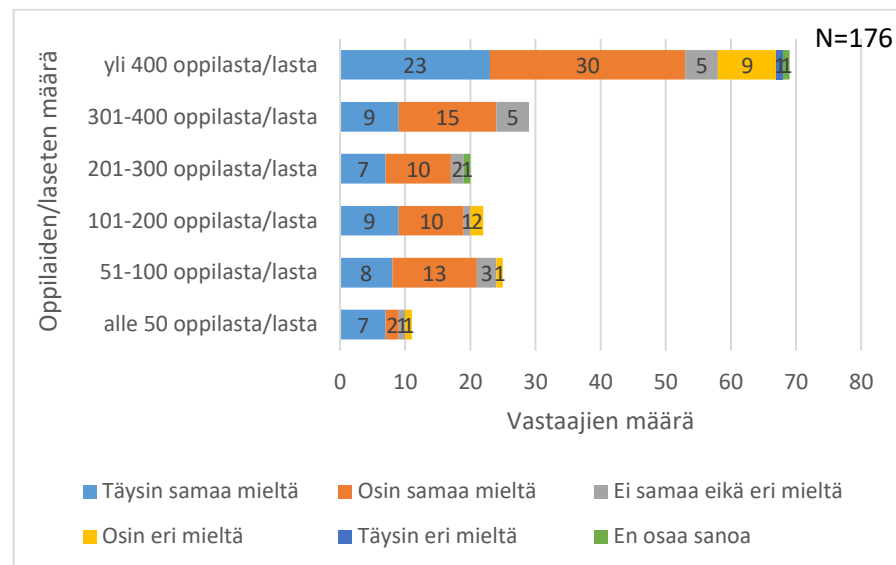
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 45: Työyhteisöemme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan

Kuvioiden 44 ja 45 mukaan toimialasta riippumatta suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista.

Kuviossa 46 tarkastellaan Työyhteisöemme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista -väitteen tuloksia oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.

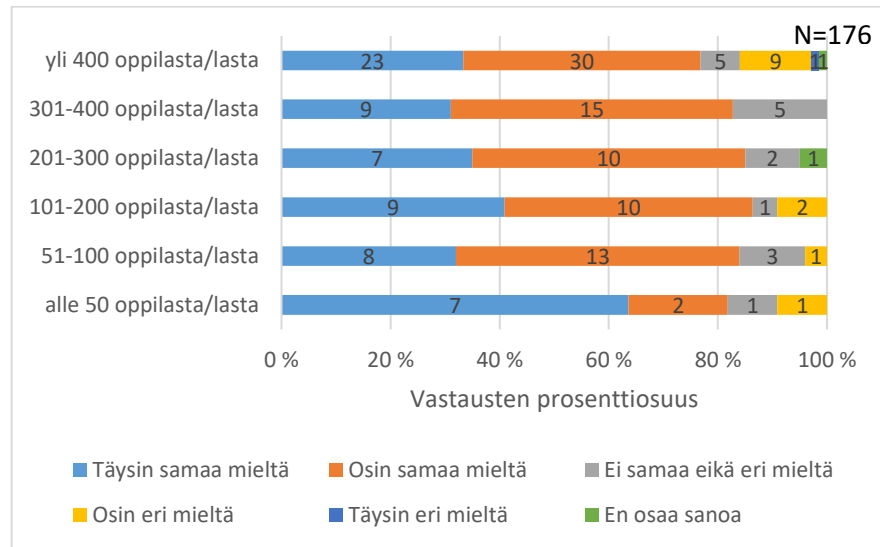


Kuvio 46: Työyhteisöemme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 47 esitetään Työyhteisöemme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista -väitteen tulokset vastausten prosenttiosuuksina oppilaiden ja lasten lukumäärän mukaan tarkasteltuna.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

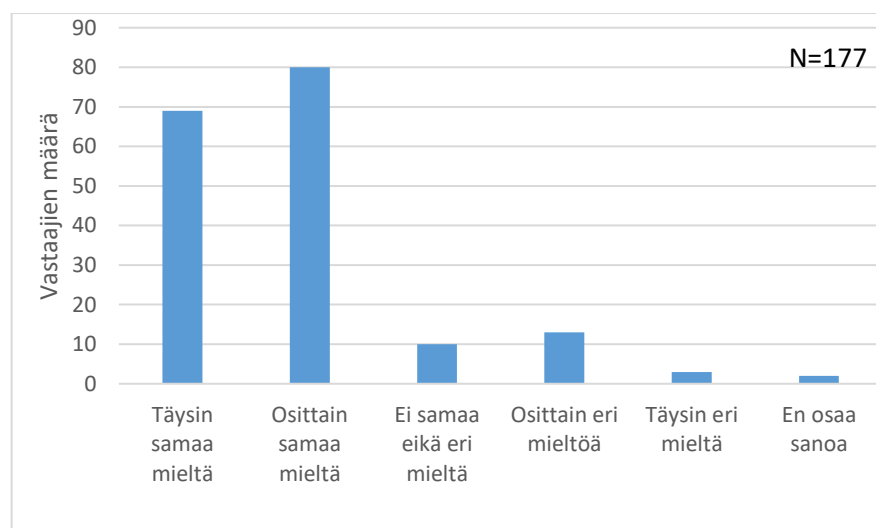
24.4.2022



Kuvio 47: Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan tarkasteltuna

Kuvioiden 46 ja 47 mukaan kaiken kokoisissa työpaikoissa suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista.

Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen tulokset on annettu kuviossa 48.



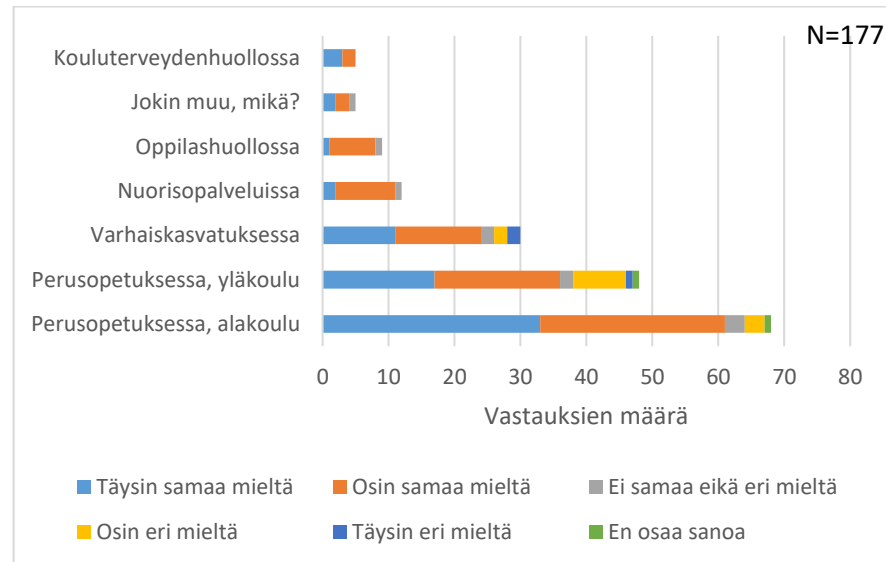
Kuvio 48: Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

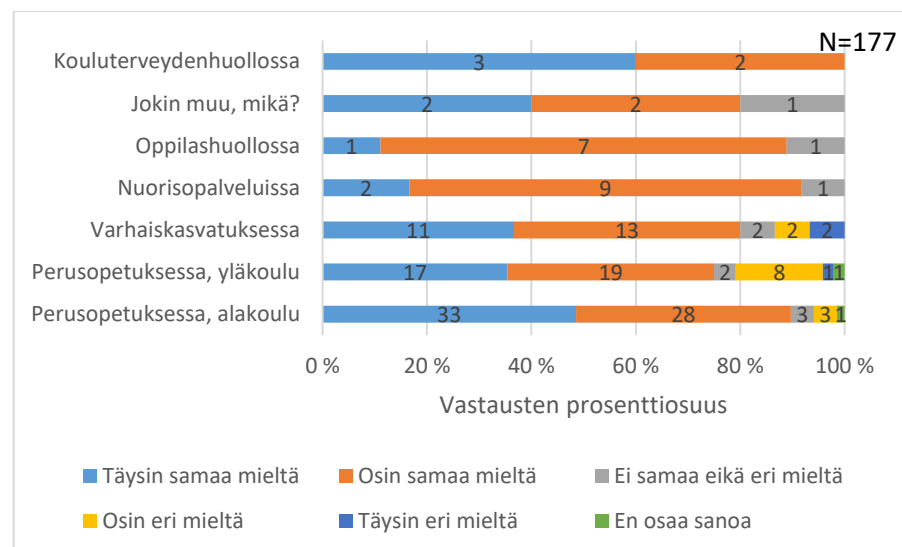
Vastaajat olivat melko yksimielisiä siitä, että työyhteisön jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen. Täysin tai osin samaa mieltä väitteestä oli 149 (84 %) vastaajaa.

Kuviossa 49 esitetään Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen vastaukset toimialoittain.



Kuvio 49: Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen vastaukset toimialoittain tarkasteluna

Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuksina on esitetty kuviossa 50.



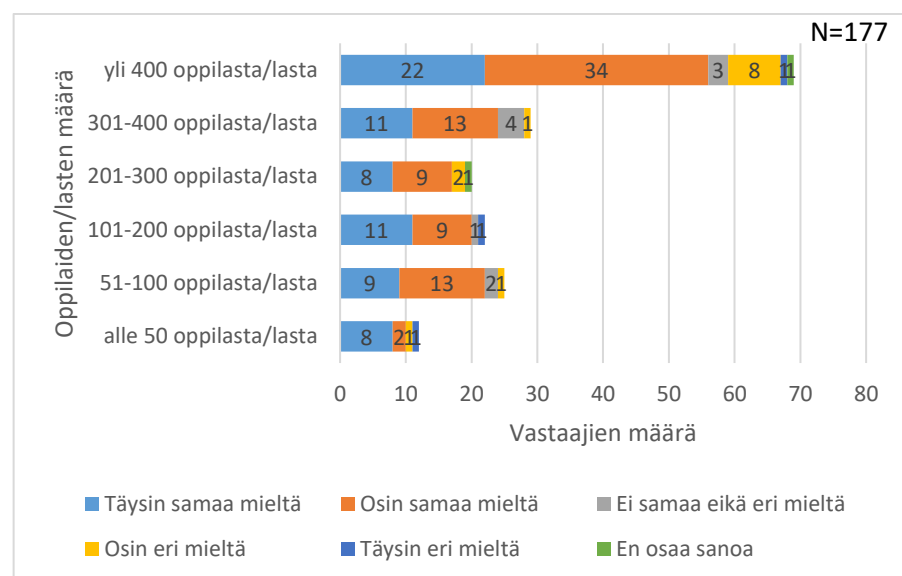
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 50: Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan

Kuvioiden 49 ja 50 mukaan toimialasta riippumatta suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen.

Kuviossa 51 tarkastellaan Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen tuloksia oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.

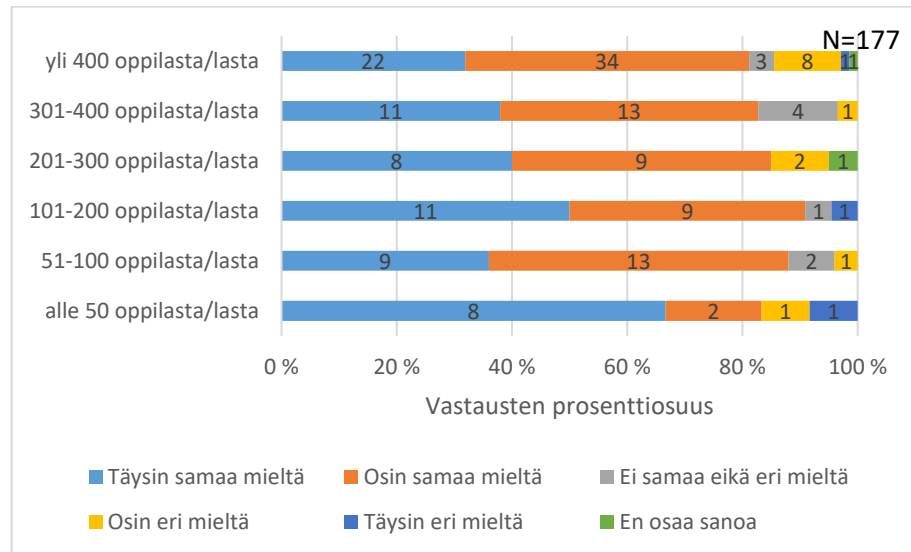


Kuvio 51: Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 52 esitetään Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen tulokset vastausten prosenttiosuuksina oppilaiden ja lasten lukumäärän mukaan tarkasteltuna.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

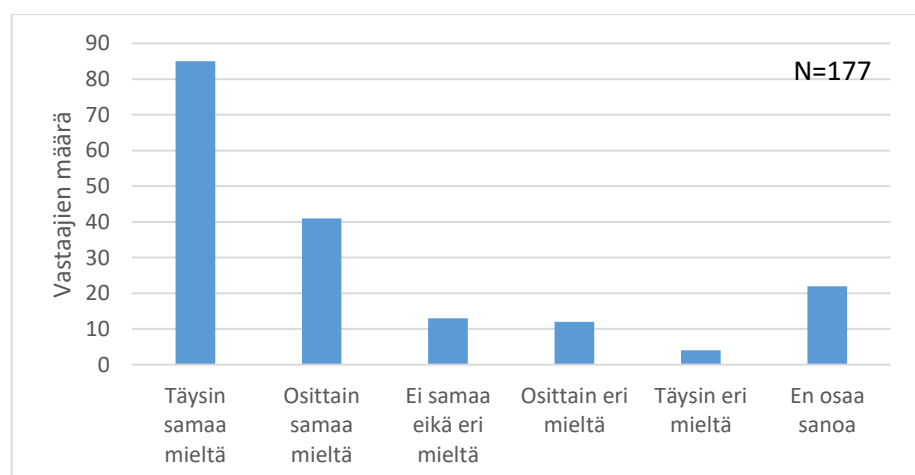
24.4.2022



Kuvio 52: Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuukien mukaan tarkasteltuna

Kuvioiden 51 ja 52 mukaan kaiken kokoisissa työpaikoissa suurin osa vastaajista oli täysin samaa tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisön jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen.

Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tulokset on annettu kuviossa 53.



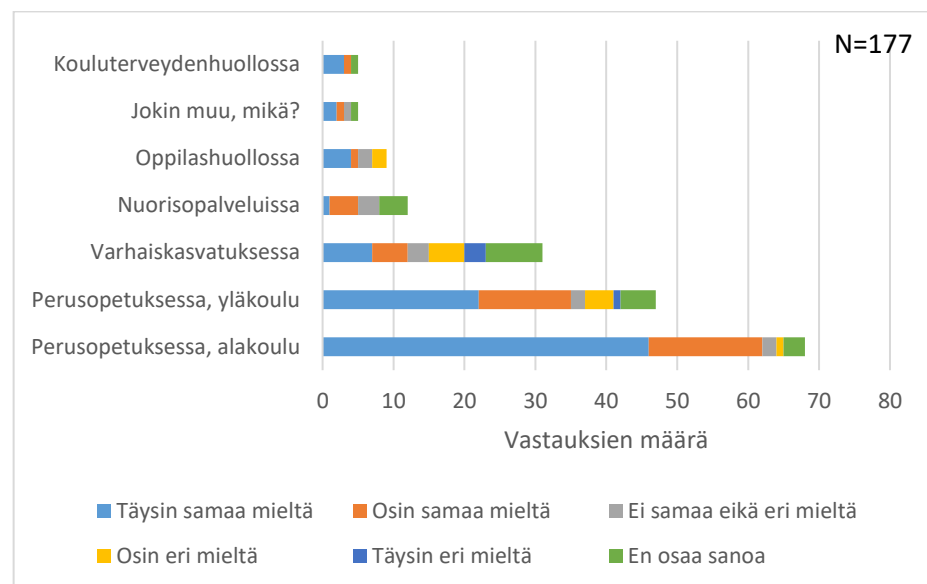
Kuvio 53: Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Suurin osa vastaajista, 126 (71 %), oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että yhteisöllä on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilyistä tai jo täyttyneestä teosta.

Kuviossa 54 esitetään Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilyistä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tulokset toimialoittain.

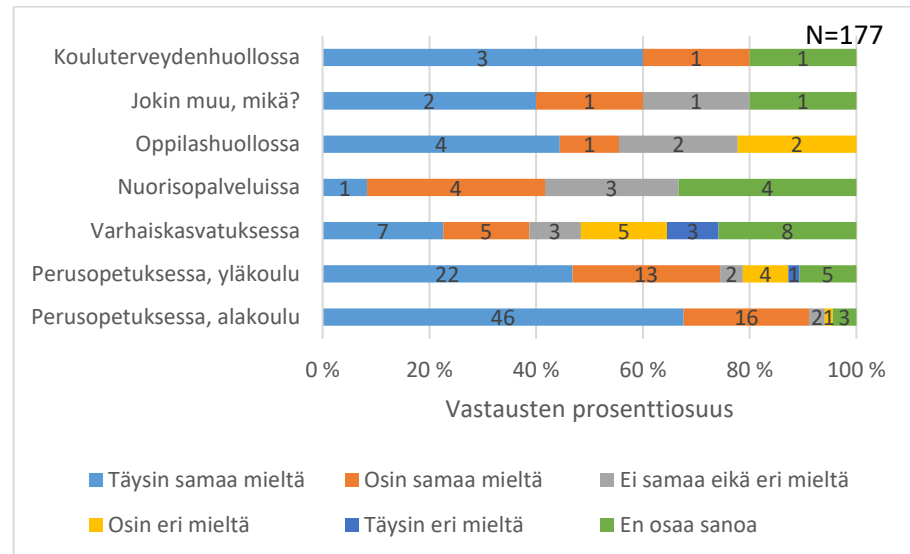


Kuvio 54: Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilyistä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteluna

Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilyistä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuk-
sina on esitetty kuviossa 55.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



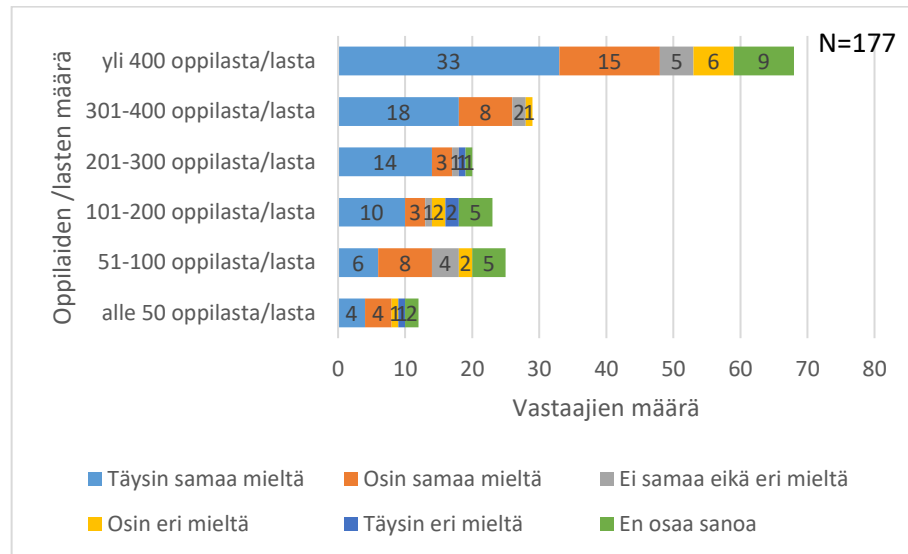
Kuvio 55: Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan

Kuvioiden 54 ja 55 mukaan perusopetuksen ja kouluterveyshuollon vastaajista suurin osa oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että yhteisössä on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta. Varhaiskasvatuksessa, oppilashuollossa ja nuorisopalveluissa oli hieman eri näkemys. Usea vastaaja varhaiskasvatuksesta ja nuorisopalveluista ei osannut sanoa, oliko menettely käytössä.

Kuviossa 56 tarkastellaan Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tuloksia oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.

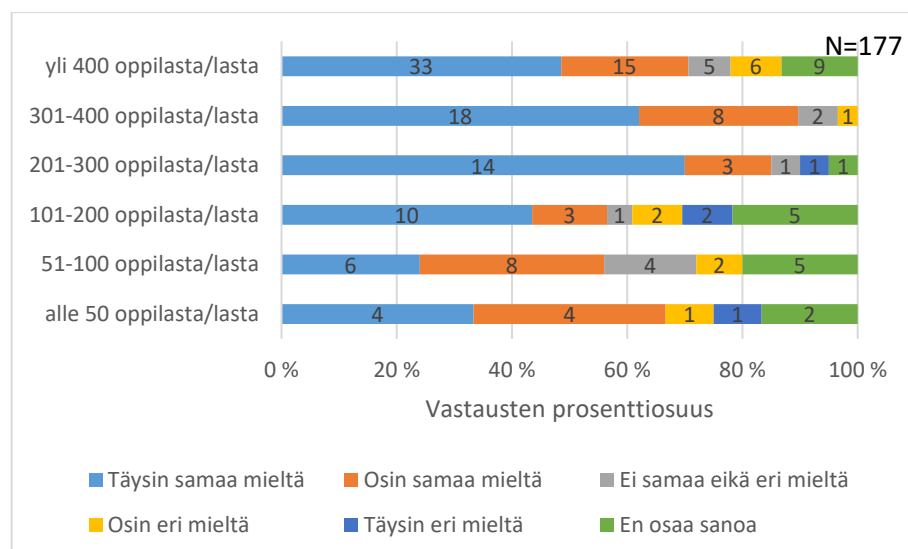
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 56: Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 57 esitetään Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tulokset vastausten prosenttiosuuksina oppilaiden ja lasten lukumäärän mukaan tarkasteltuna.



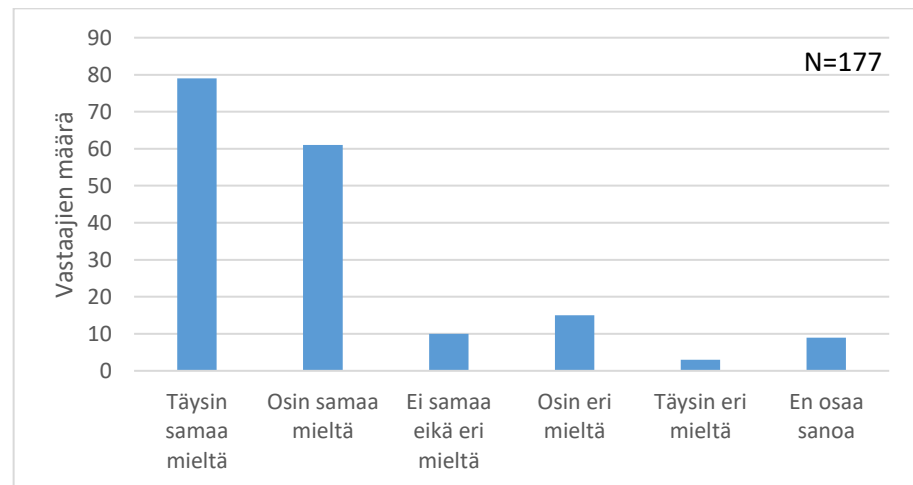
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 57: Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan tarkasteltuna

Kuvioiden 56 ja 57 mukaan kaiken kokoisissa työpaikoissa suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että yhteisöllä on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta.

Kuviossa 58 on tuotu esiin tulokset väitteelle Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta.



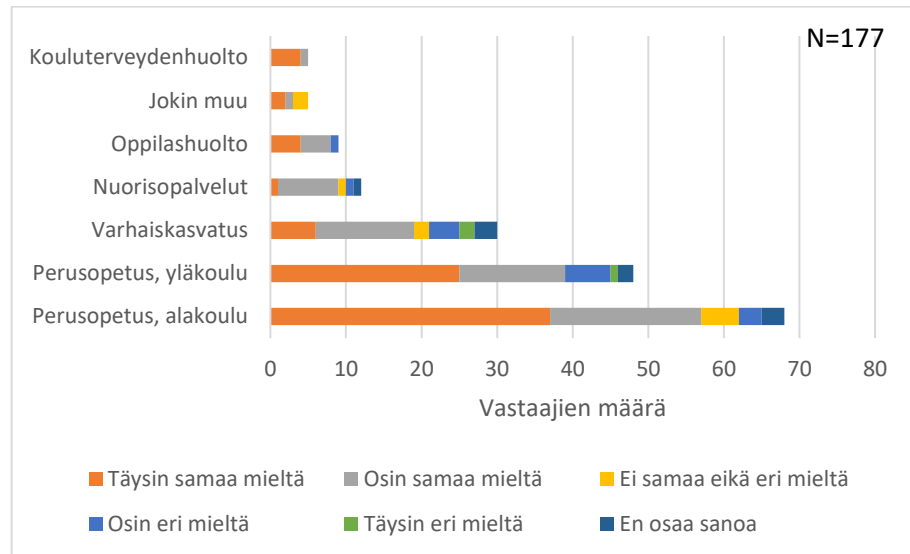
Kuvio 58: Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta

Vastaajista suurin osa, 140 (79 %), oli täysin samaa mieltä tai osin samaa mieltä siitä, että työntekijät ilmoittivat havaitsemastaan kiusaamisesta.

Kuviossa 59 esitetään Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen vastaukset toimialoittain.

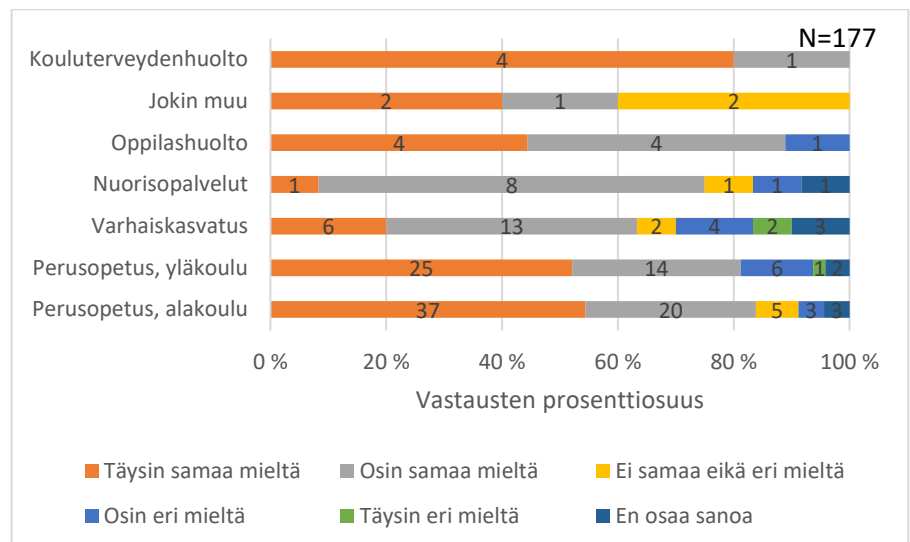
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 59: Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteluna

Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuksina on esitetty kuviossa 60.



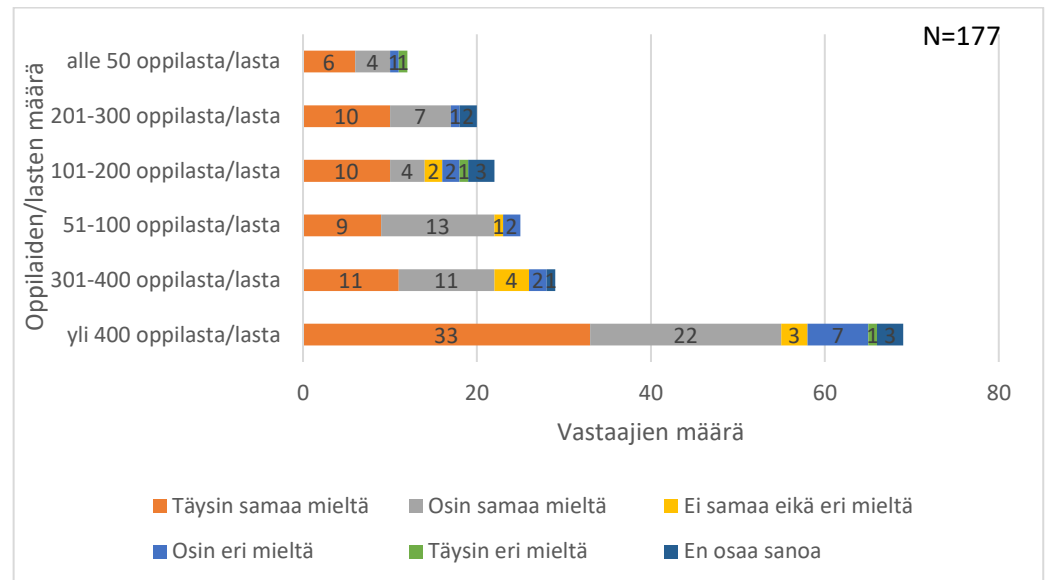
Kuvio 60: Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen vastaukset toimialoittain vastausprosentin mukaan esitettynä.

Kuvioiden 59 ja 60 mukaan toimialasta riippumatta suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työntekijät ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

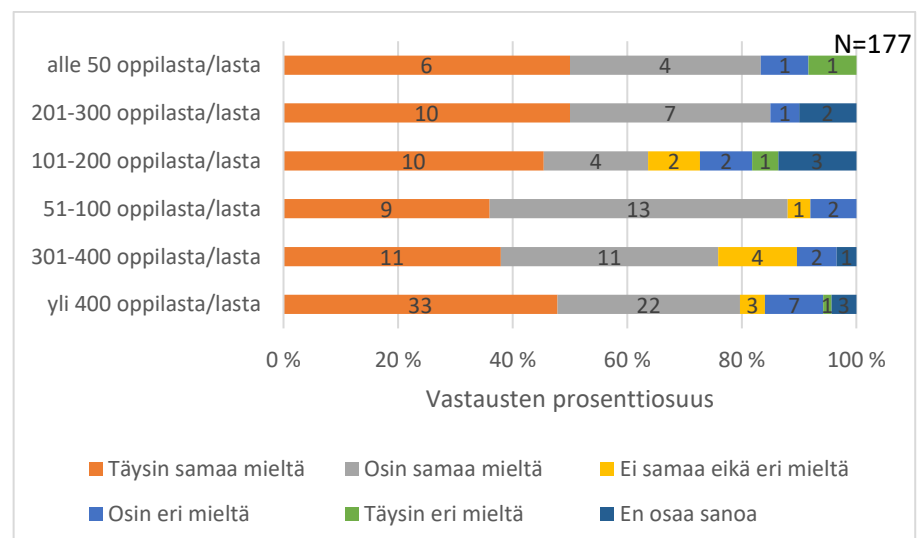
24.4.2022

Kuviossa 61 esitetään Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tuloksia oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.



Kuvio 61: Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 62 esitetään Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset vastausten prosenttiosuuksina oppilaiden ja lasten lukumäärän mukaan tarkasteltuna.



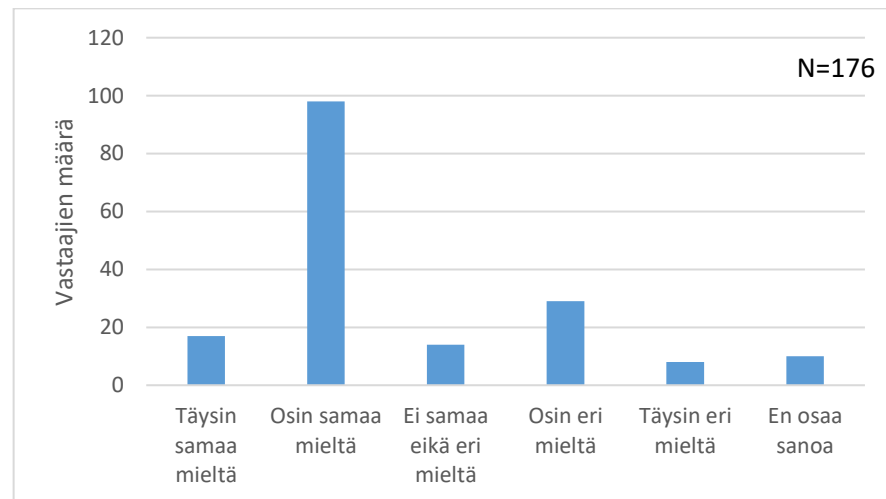
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 62: Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan tarkasteltuna

Kuvioiden 61 ja 62 mukaan kaiken kokoisissa työpaikoissa suurin osa vastaajista oli samaa tai osin samaa mieltä siitä, että työntekijät ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta.

Väitteen Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -tulokset on annettu kuviossa 63.



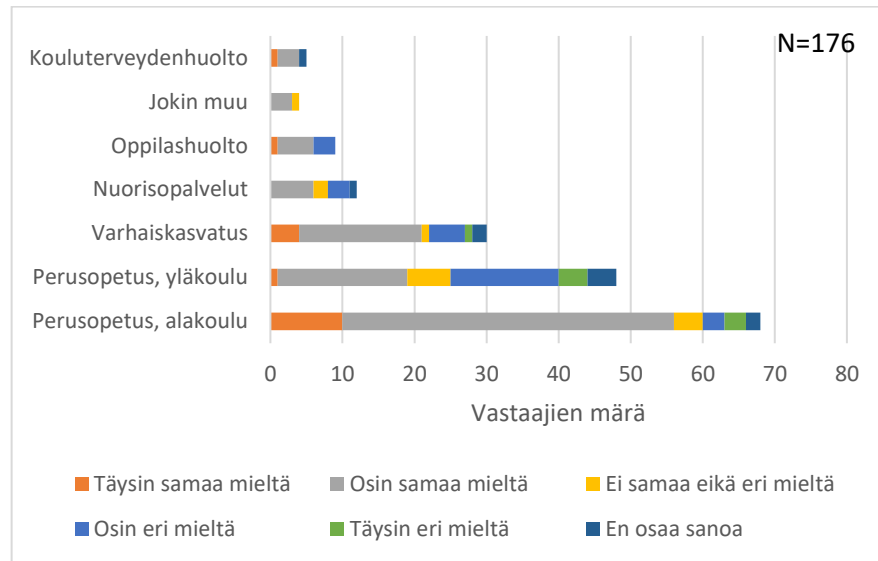
Kuvio 63: Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta

Suurin osa vastaajista, 98 (56 %) oli osin samaa mieltä siitä, että lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta. Täysin samaa mieltä oli 17 (10 %) vastaajista. Osin tai täysin eri mieltä oli 37 (21 %) vastaajista.

Kuviossa 64 esitetään Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen vastaukset toimialoittain.

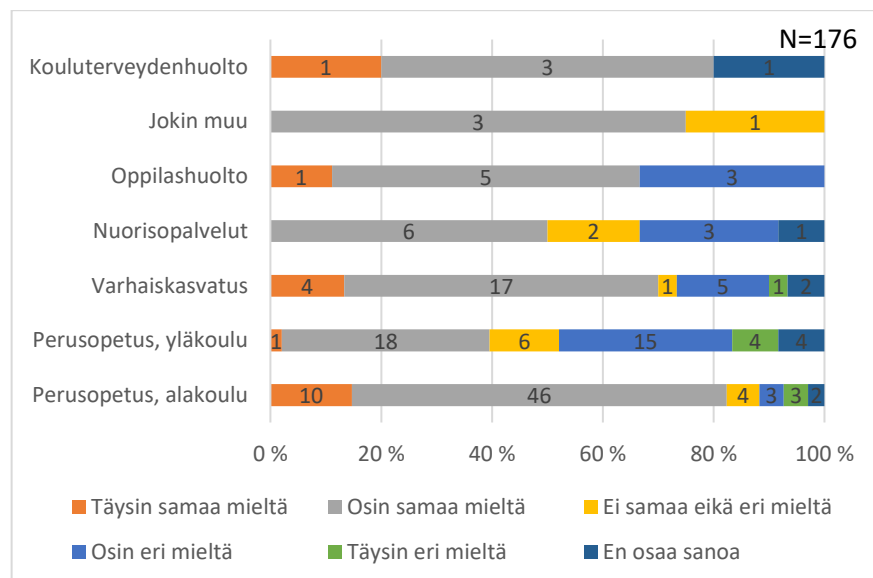
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 64: Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteluna

Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuksina on esitetty kuviossa 65.



Kuvio 65: Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen vastaukset toimialoittain vastausprosentin mukaan esitettynä.

Kuvioiden 64 ja 65 perusteella voidaan todeta, että lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta alakoulujen, varhaiskasvatuksen, oppilas- ja

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

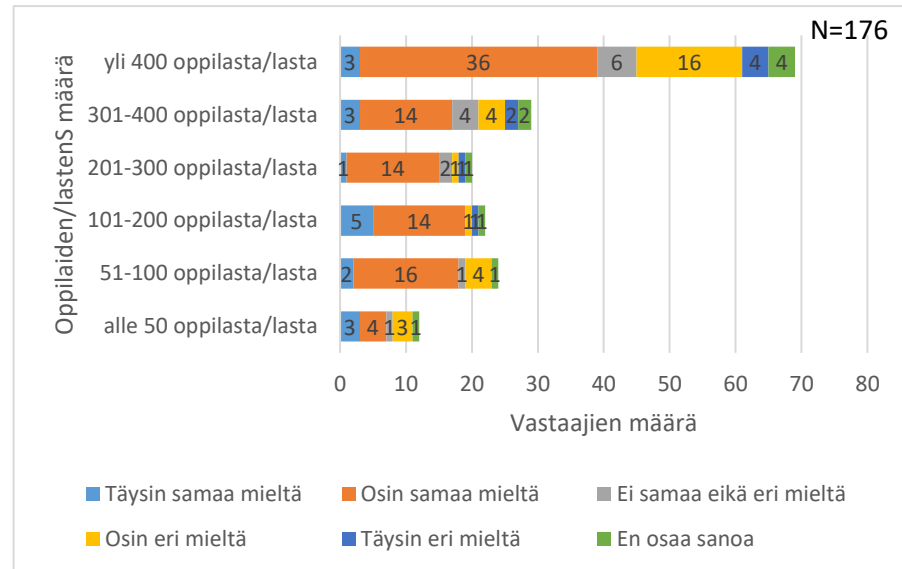
24.4.2022

kouluterveydenhuollon edustajien näkemyksen mukaan. Yläkoulun ja nuorisopalvelujen edustajilla oli kriittisempi näkemys asiasta.

Kuviossa 66 esitetään Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.

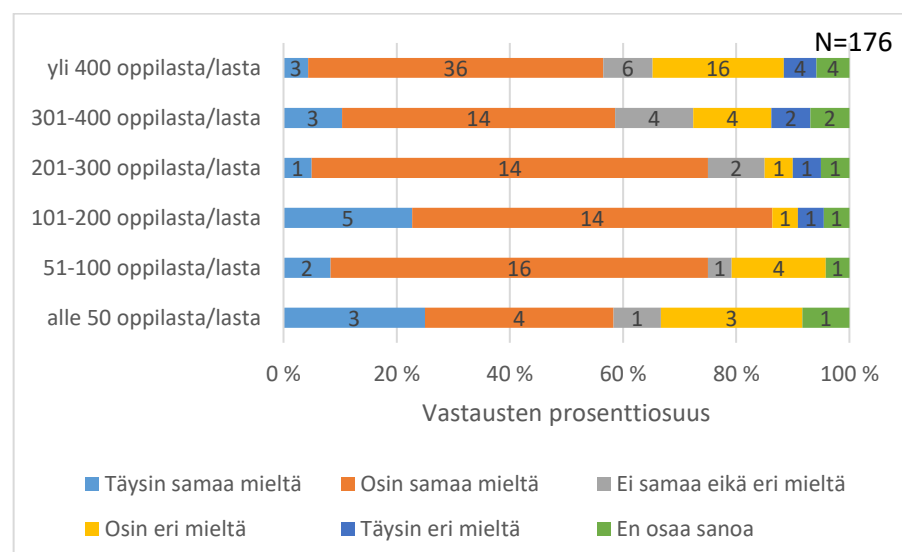
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 66: Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 67 esitetään Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset vastausten prosenttiosuuksina oppilaiden ja lasten lukumäärän mukaan tarkasteltuna.



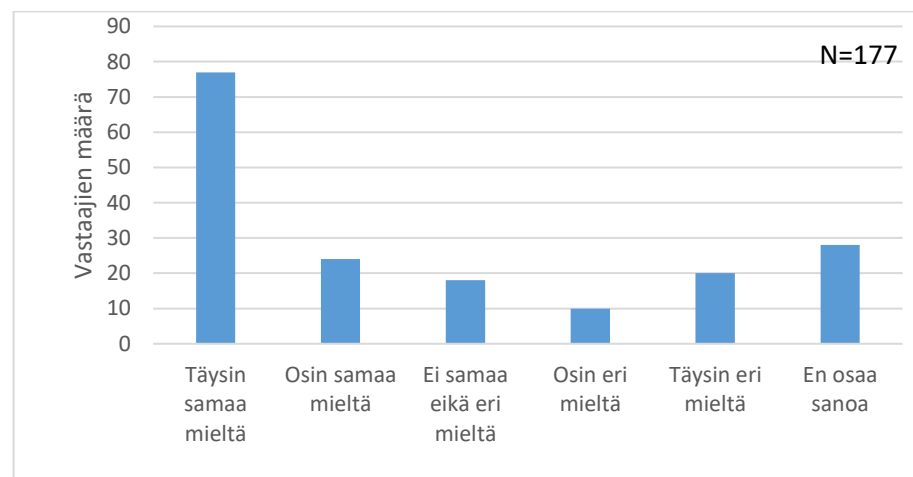
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 67: Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan tarkasteltuna

Kuvioiden 66 ja 67 mukaan kaiken kokoisissa työpaikoissa suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta.

Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn -väitteen tulokset on annettu kuviossa 68.



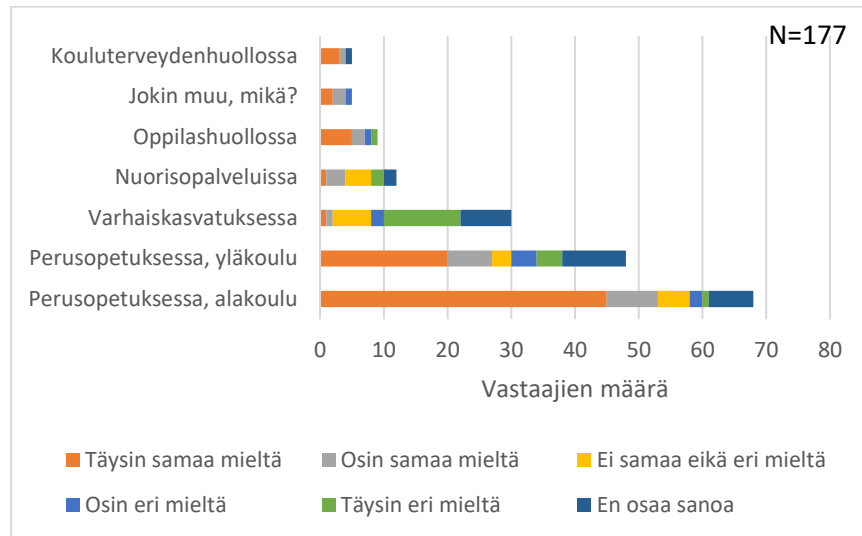
Kuvio 68: Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn

Vastaajista suurin osa, 77 (44 %), oli täysin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn. Osin samaa mieltä oli 24 (14 %) henkilöä. Osin tai täysin eri mieltä oli 30 (17 %) vastaajista.

Kuviossa 69 esitetään Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn -väitteen vastaukset toimialoittein.

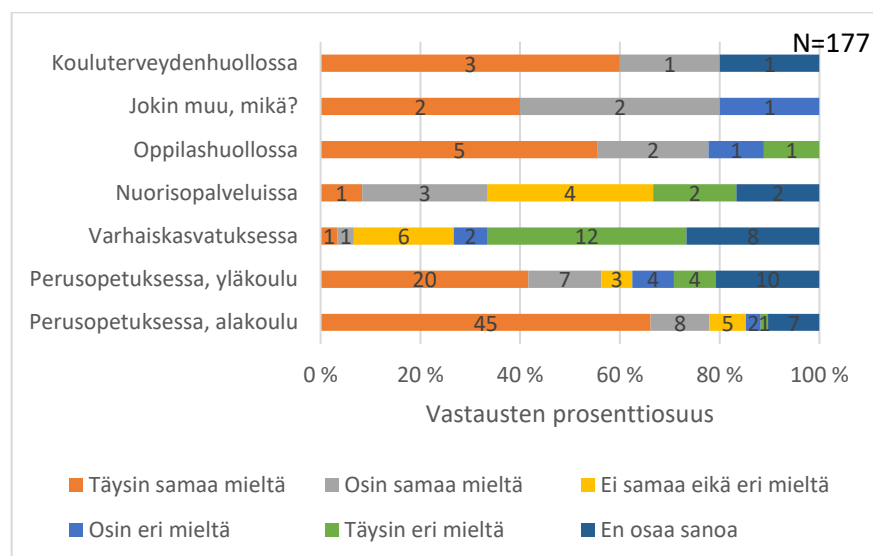
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 69: Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteluna

Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuksina on esitetty kuviossa 70.



Kuvio 70: Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn -väitteen vastaukset toimialoittain vastausprosentin mukaan esitettynä.

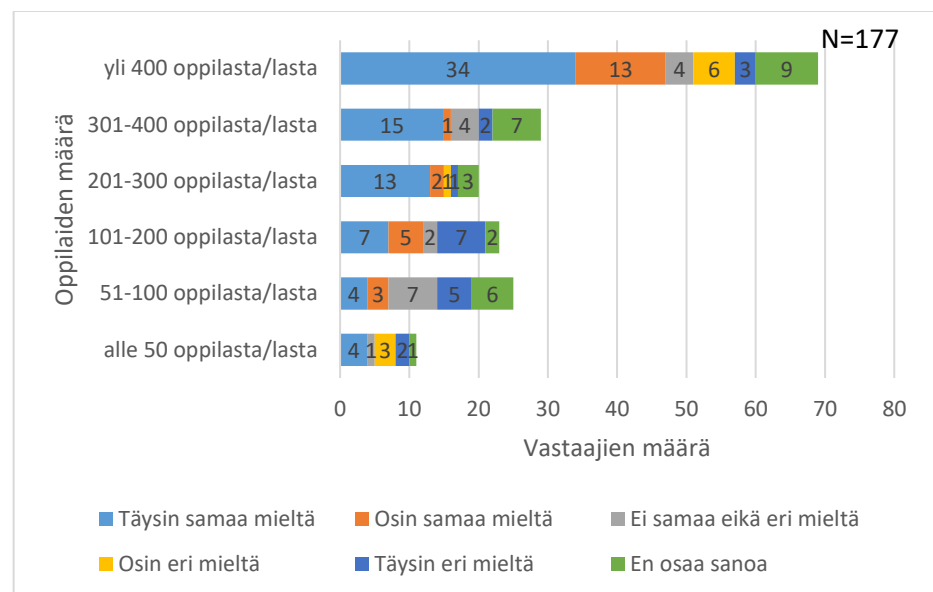
Kuvioiden 69 ja 70 mukaan alakoulujen sekä oppilas- ja kouluterveydenhuollon vastaajista suurin osa oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Varhaiskasvatuksen ja nuorisopalvelujen edustajilla oli erilainen näkemys asiasta. On huomattava, että nuorisopalveluja edustavien vastaajien määrä oli vähäinen.

Kuviossa 71 esitetään Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn -väitteen tuloksia oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.

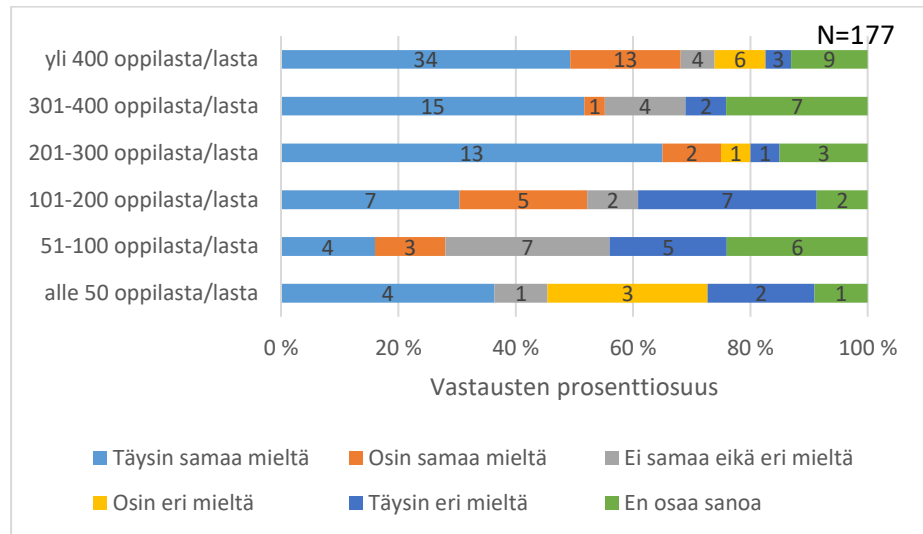


Kuvio 71: Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuksina on esitetty kuviossa 72.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 72: Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn -väitteen vastaukset toimialoittain vastausprosentin mukaan esitettynä.

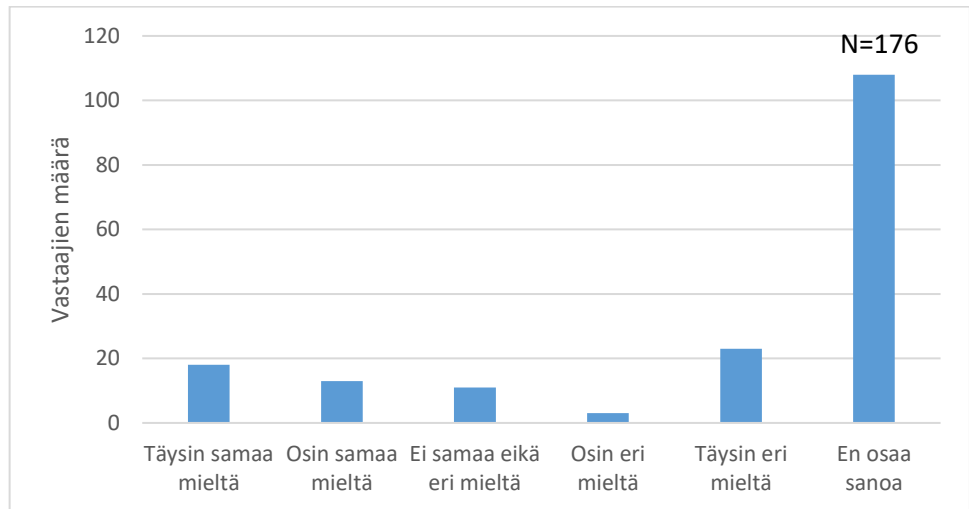
Kuvioiden 71 ja 72 mukaan vastaukset vaihtelivat erikokoisissa työpaikoissa. Suurissa, yli 200 oppilaan tai lapsen työpaikoissa oltiin täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn. On huomattava, että nuorisopalveluissa vastaajien määrä oli vähäinen.

5.4 Viranomaisille tehdyt ilmoitukset kiusaamisepäilyistä

Kuviossa 73 esitetään tulokset väitteeseen Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



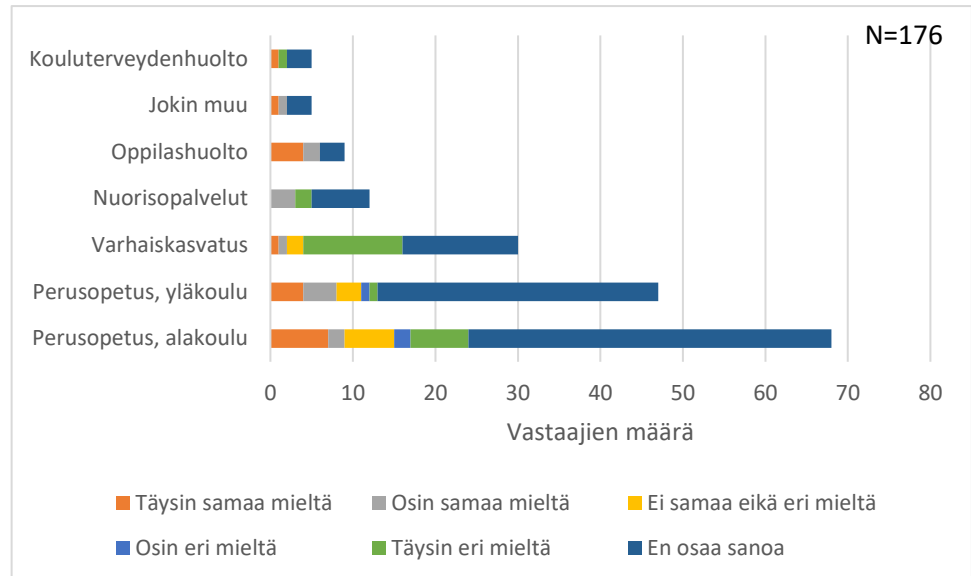
Kuvio 73: Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista

Enemmistö vastaajista (108 vastaajaa, 61 %) ilmoitti, etteivät he osaa sanoa, onko työyhteisö ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista. Vastaajista täysin tai osin samaa mieltä väitteen kanssa oli 31 (18 %) ja täysin ja osin eri mieltä oli vastaajista 26 (15 %).

Kuviossa 74 esitetään Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -väitteen vastaukset toimialoittain.

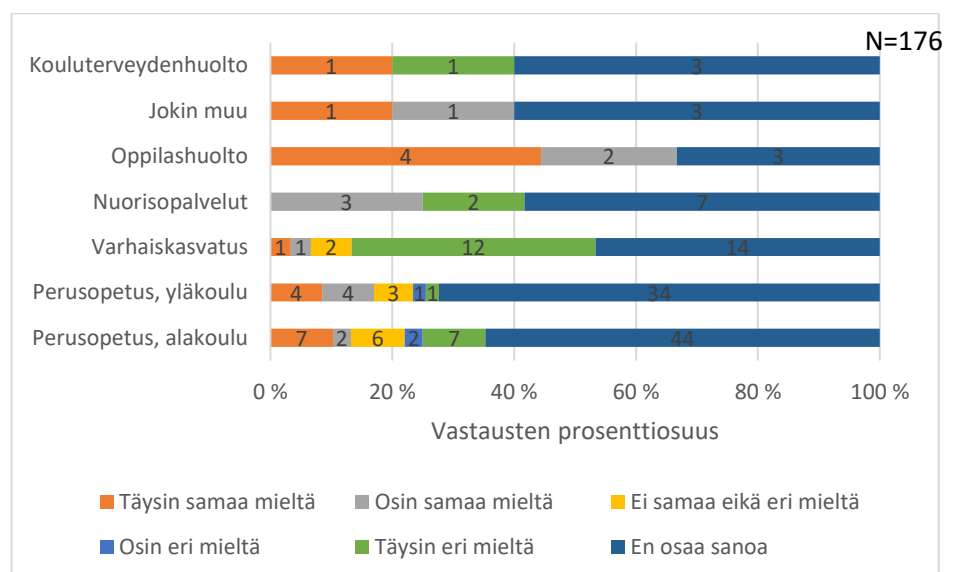
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 74: Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -väitteen tulokset toimialoit- tain tarkasteluna

Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -väitteen tulokset toimialoit- tain vastausten prosenttiosuuksina on esitetty kuviossa 75.



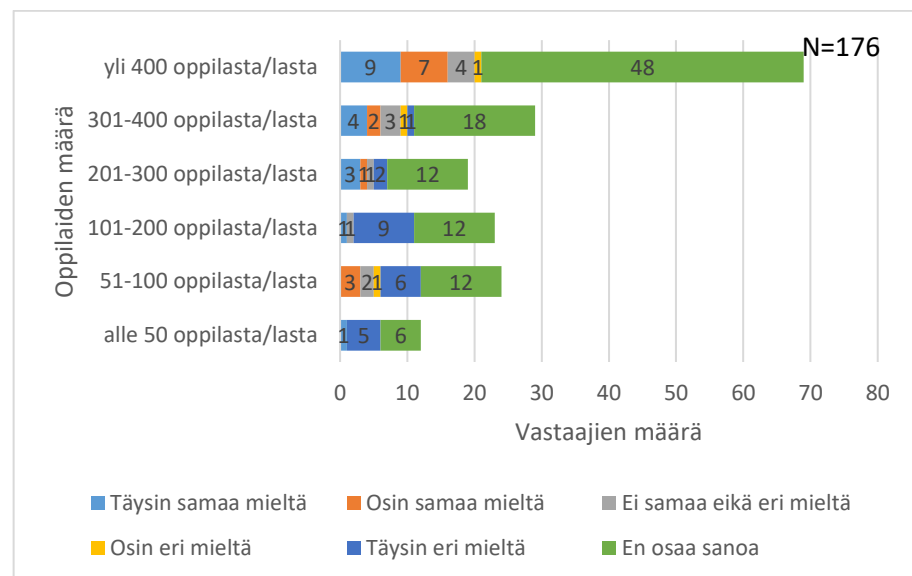
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 75: Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista- väitteen vastaukset toimialoit-
tain vastausprosentin mukaan esitettynä.

Kuvioiden 74 ja 75 mukaan suurin osa vastaajista oppilashuollon vastaajia lukuun
ottamatta ei osannut sanoa, oliko työyhteisö ilmoittanut poliisille tapahtumasta,
jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista

Kuviossa 76 esitetään Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa
epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista- väitteen -tuloksia
oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.

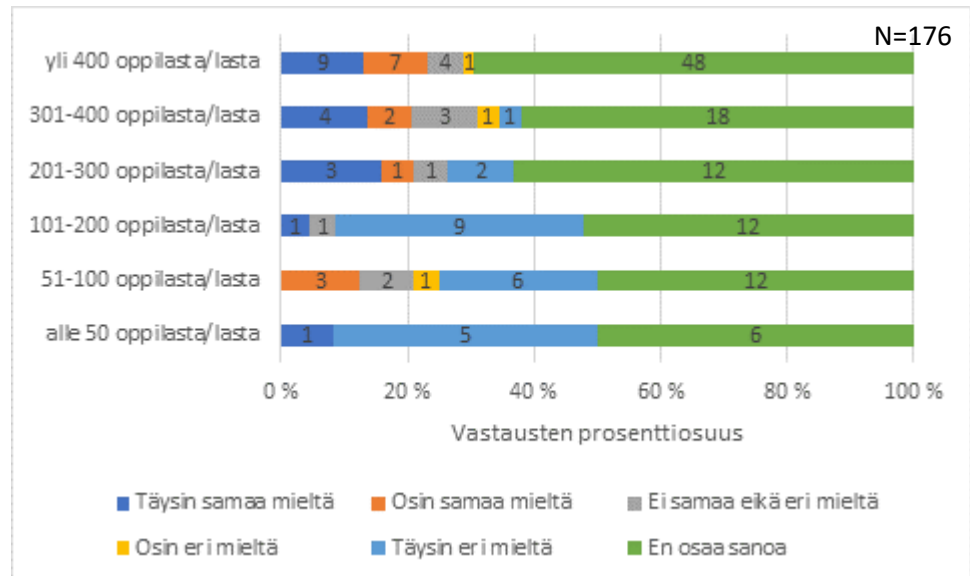


Kuvio 76: Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lap-
seen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista-väitteen tulokset oppilaiden tai
lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai
nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista-väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lu-
kumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuksina on esitetty kuvi-
ossa 77.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



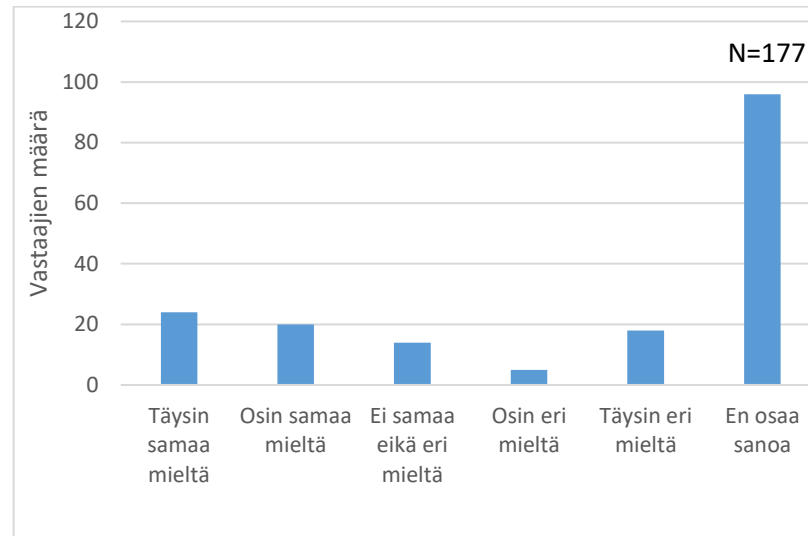
Kuvio 77: Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista-väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan tarkasteltuna

Kuvioiden 76 ja 77 mukaan vastaukset vaihtelivat erikokoisissa työpaikoissa väitteessä Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista. Osa vastaajista ei osannut sanoa, onko ilmoituksia tehty.

Kuviossa 78 esitetään Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -väitteen tulokset.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

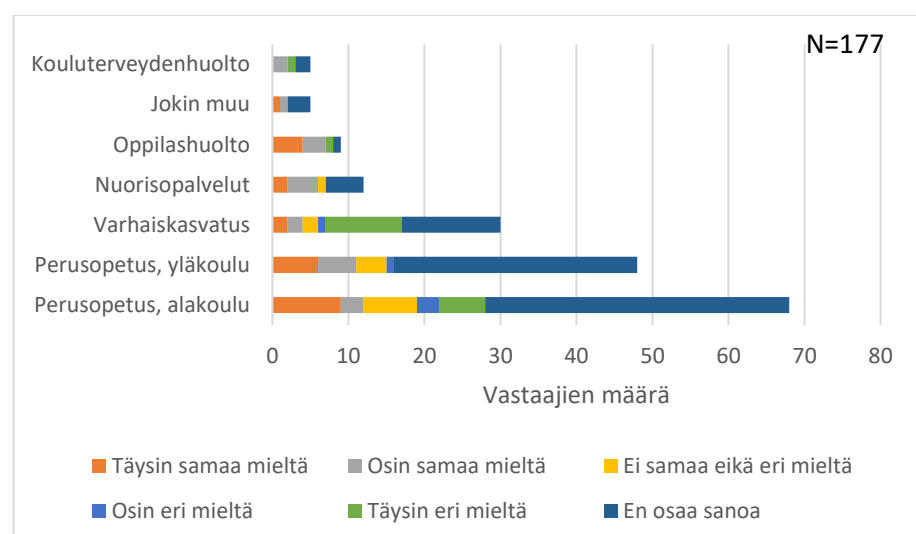
24.4.2022



Kuvio 78: Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista

Enemmistö, 96 (54 %) vastaajista totesi, että ei osaa sanoa, onko työyhteisö ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista. Täysin tai osin samaa mieltä oli 44 (25 %) vastaajista ja toisaalta täysin eri tai osin eri mieltä oli 23 (13 %) vastaajista.

Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -väitettä tarkastellaan toimialoittain kuviossa 79.

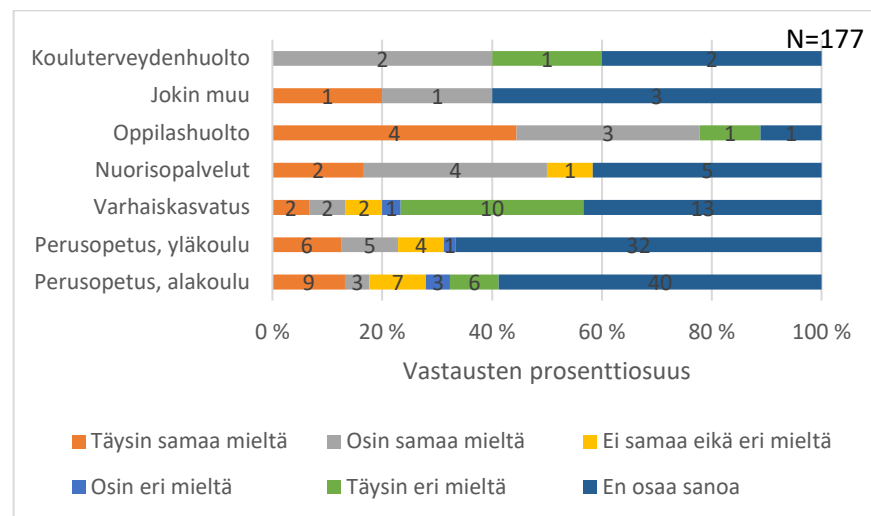


Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 79: Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -väite toimialoittain tarkasteltuna

Kuviossa 80 tarkastellaan Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -väitettä toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan.



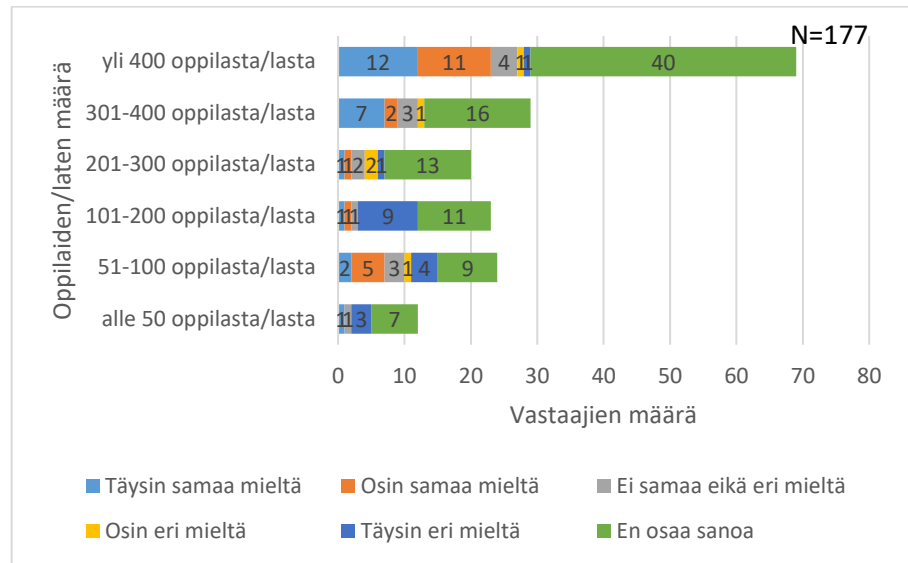
Kuvio 80: Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -vastauksen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

Kuvioiden 79 ja 80 mukaan vastaukset vaihtelivat väitteessä Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista, kun tuloksia tarkastellaan toimialoittain. Iso osa vastaajista ei osannut sanoa, onko ilmoituksia tehty.

Kuviossa 81 on esitetty Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -kysymyksen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta.

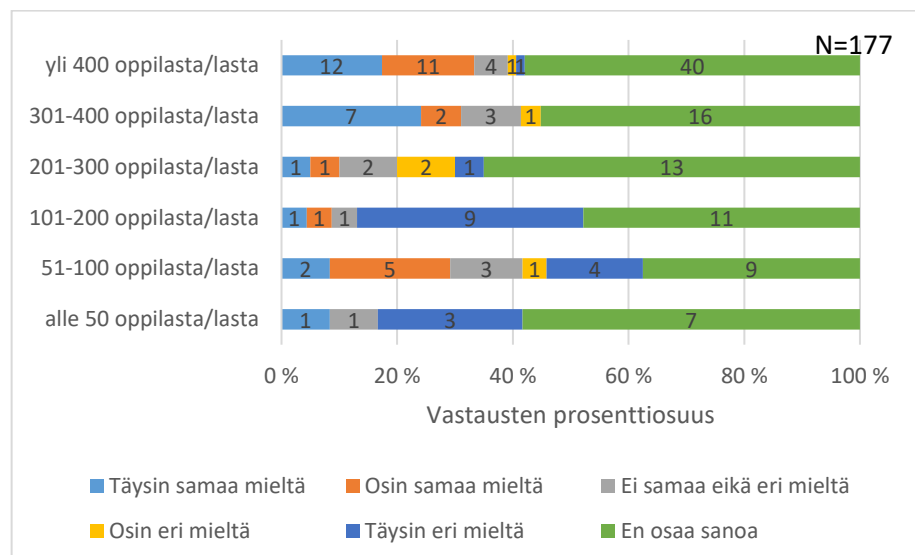
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 81: Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -kysymyksen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 82 on esitetty Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -väitteen tulokset tarkasteltuna oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuden mukaan.



Kuvio 82: Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

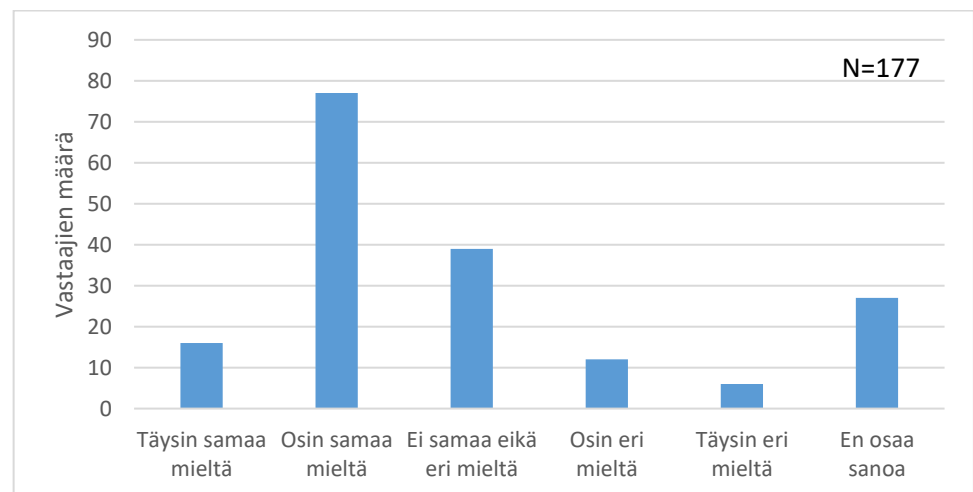
24.4.2022

Kuvioista 81 ja 82 nähdään, että iso osa vastaajista työpaikan oppilaiden tai lasten lukumäärästä riippumatta ei osannut sanoa, onko työyhteisö ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista.

5.5 Kiusaamisen vastaisten toimien tehokkuus ja kattavuus

Kiusaamisen vastaisten toimien tehokkuuteen ja kattavuuteen liittyy kahdeksan väitettä.

Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita -väitteen tulokset on annettu kuviossa 83.



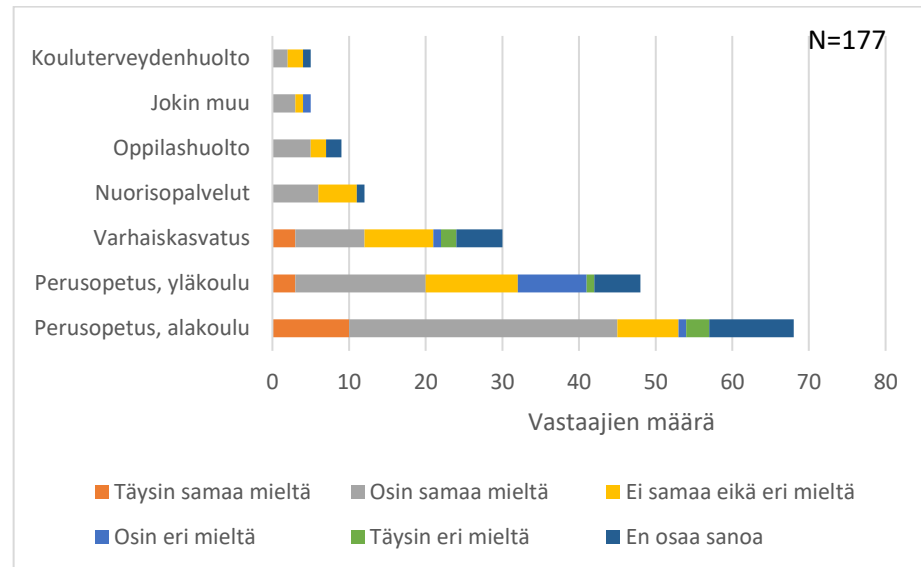
Kuvio 83: Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita

Suurin osa 77 (44 %) vastaajista oli osin samaa mieltä, että työyhteisössä toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita. Täysin samaa mieltä oli 16 (9 %) vastaajaa. Ei samaa eikä eri mieltä oli vastaajista 39 (22 %). En osaa sanoa -vastauksia oli 27 (15 %).

Kuviossa 84 tarkastellaan Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita -väitettä toimialoittain.

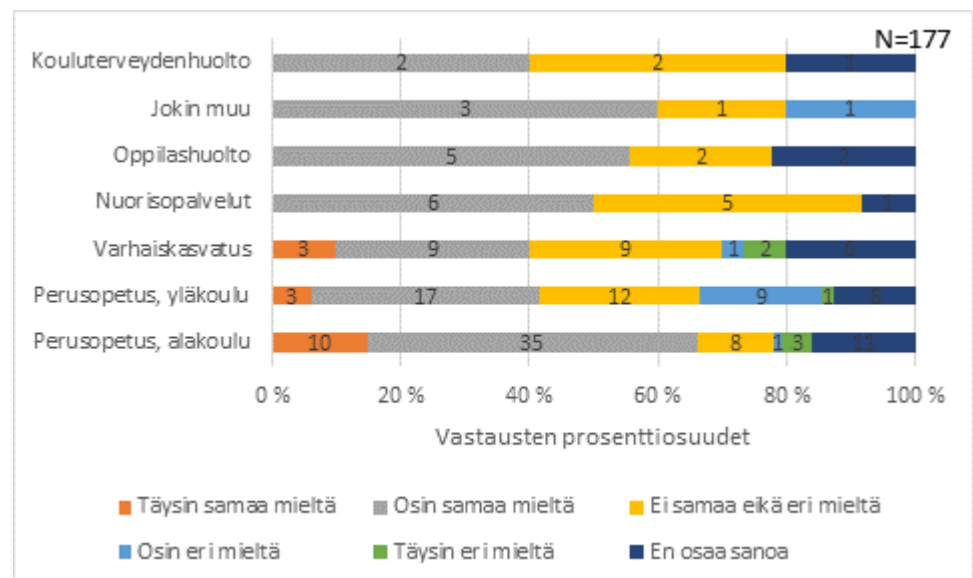
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 84: Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita toimialoittain tarkasteltuna

Kuviossa 85 tarkastellaan Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita -väitettä toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan.



Kuvio 85: Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

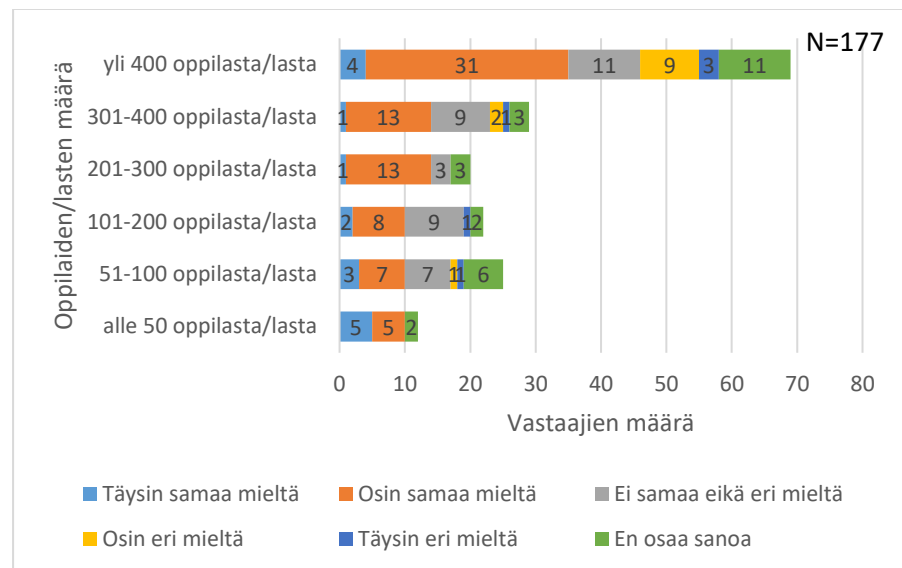
Sekä kuviosta 84 että kuviosta 85 havaitaan, että iso osa vastaajista toimialasta riippumatta ei osannut sanoa, ovatko työyhteisössä toteutetut kiusaamista ennalta

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

ehkäisevät toimet olleet tehokkaita. Oppilashuollon edustajilla oli muita vastaajia positiivisempi näkemys asiasta.

Kuviossa 86 on esitetty Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita -väitteen tulokset tarkasteltuna työyhteisön oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta.

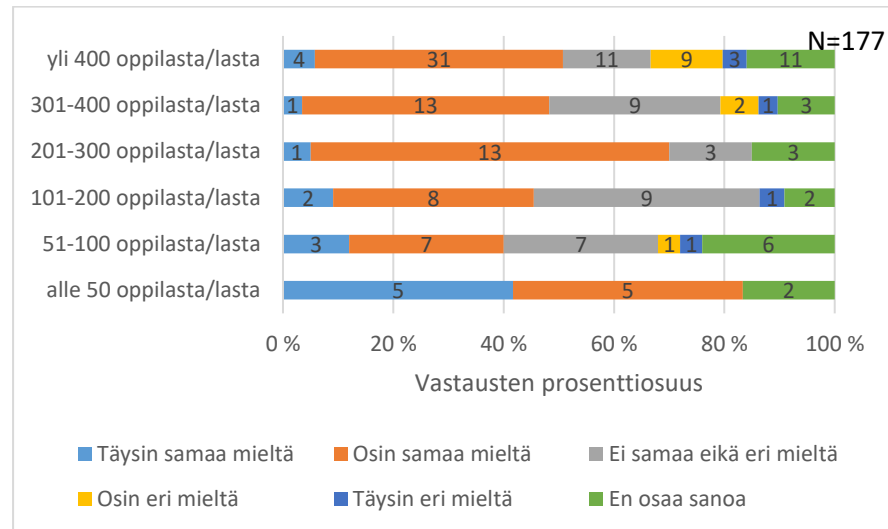


Kuvio 86: Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita-väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan on esitetty kuviossa 87.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

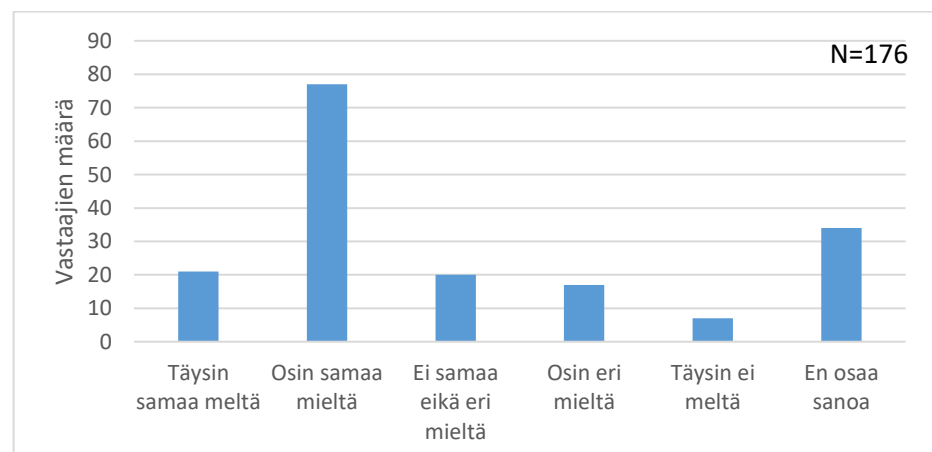
24.4.2022



Kuvio 87: Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan

Kuvioiden 86 ja 87 mukaan vastaukset vaihtelivat työpaikan oppilaiden tai lasten lukumäärän perusteella. Pienissä, alle 50 oppilaan/lapsen työpaikoilla vastaajat olivat täysin tai osin samaa mieltä siitä, työyhteisössä toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita.

Kuviossa 88 tuodaan esiin tulokset väitteelle Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen.



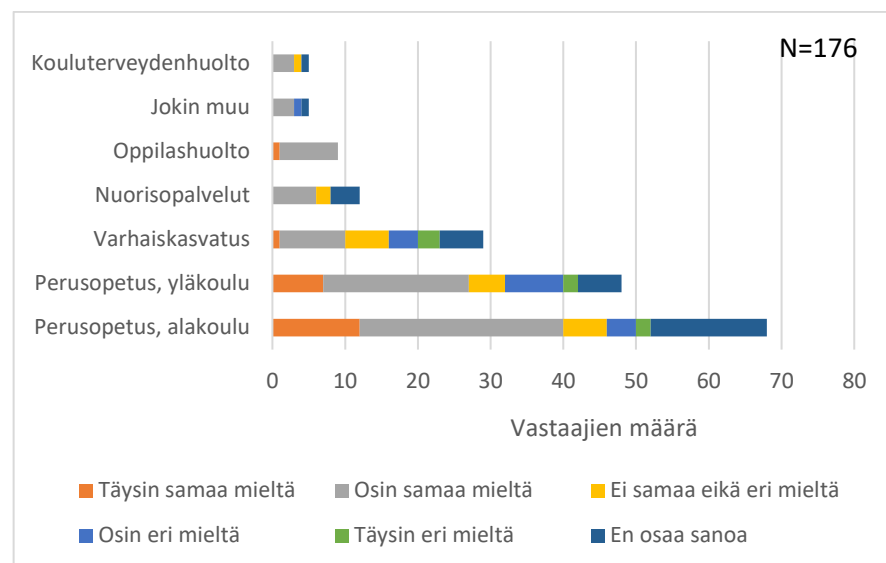
Kuvio 88: Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Suurin osa vastaajista, 77 (44 %) oli osin samaa mieltä siitä, että työyhteisö on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen. Täysin samaa mieltä oli 21 (12 %) vastaajista, ei samaa eikä eri mieltä oli 20 (11 %) ja osin tai täysin eri mieltä oli vastaajista 41 (23 %).

Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen -väitteen tuloksia tarkastellaan toimialoittain kuviossa 89.

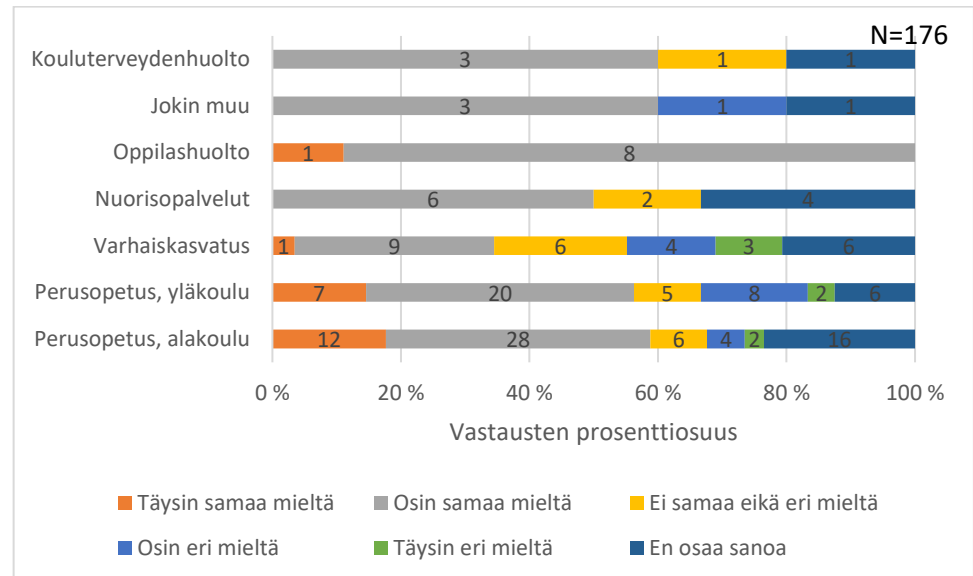


Kuvio 89: Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteltuna

Kuviossa 90 tarkastellaan Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen -väitettä toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



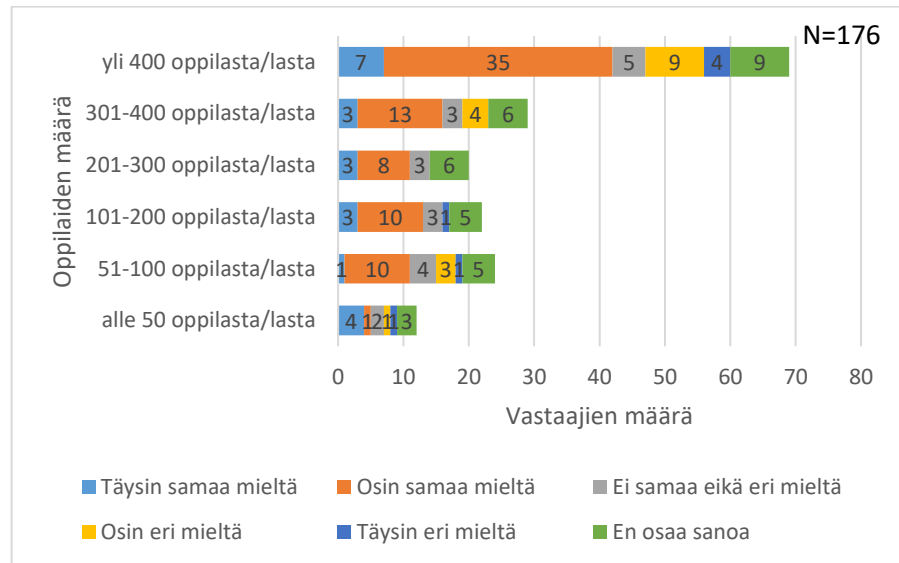
Kuvio 90: Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen toimialoitin vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

Kuvioiden 89 ja 90 mukaan vastaukset vaihtelivat toimialoitin. Oppilashuollon edustajilla oli positiivisimmat näkemykset väitteeseen Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen. Varhaiskasvatuksen edustajien vastaukset olivat kriittisimmät.

Kuviossa 91 on esitetty Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen -väitteen tulokset tarkasteltuna työyhteisön oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta.

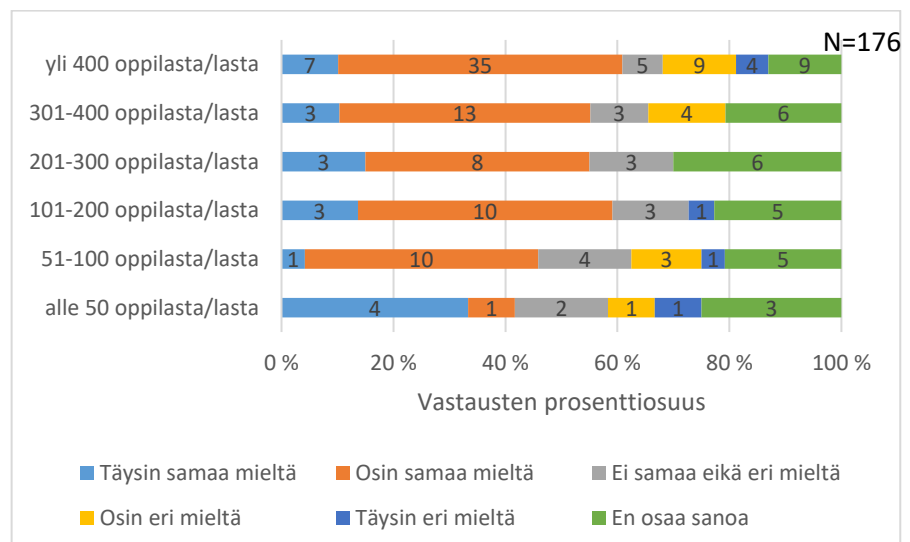
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 91: Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan on esitetty kuviossa 92.



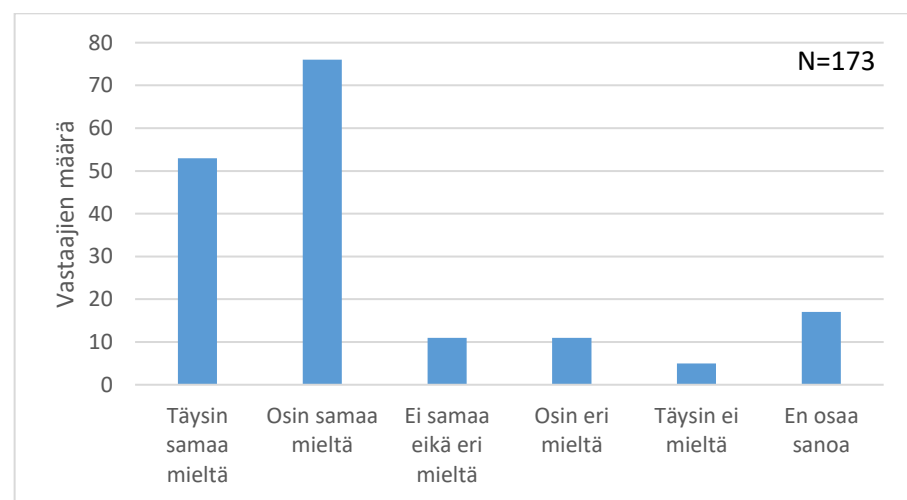
Kuvio 92: Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvioista 91 ja 92 nähdään, että vastaukset vaihtelivat väitteessä Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen. Osa vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisö on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen. Vastaajat myös vastasivat, etteivät osaa sanoa, olivatko kiusaajat lopettaneet kiusaamisen.

Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille -väitteen tulokset on esitetty kuviossa 93.



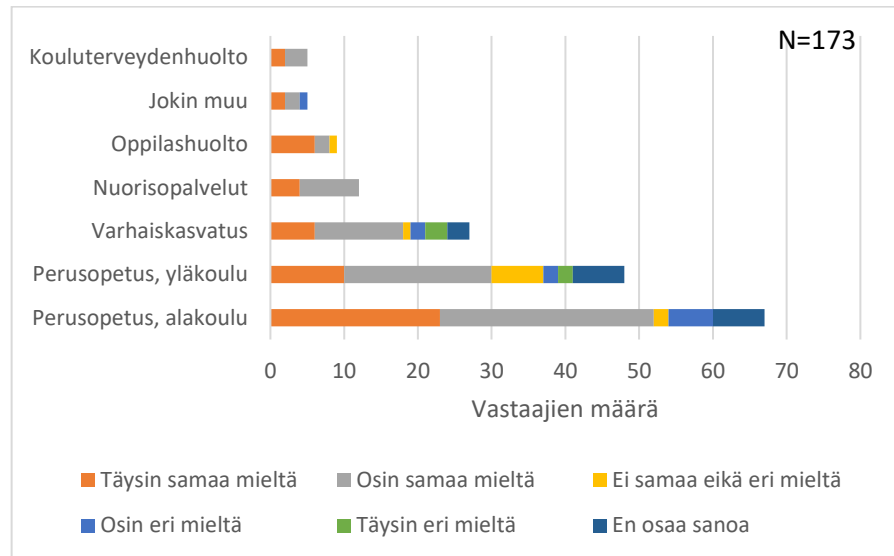
Kuvio 93: Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille

Enin osa vastaajista 129 (75 %) oli täysin tai osin samaa mieltä väitteestä, joka koski työyhteisön valmiutta tarjota tukea kiusaamisen uhrille.

Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille -väitteen tuloksia tarkastellaan toimialoitain kuviossa 94.

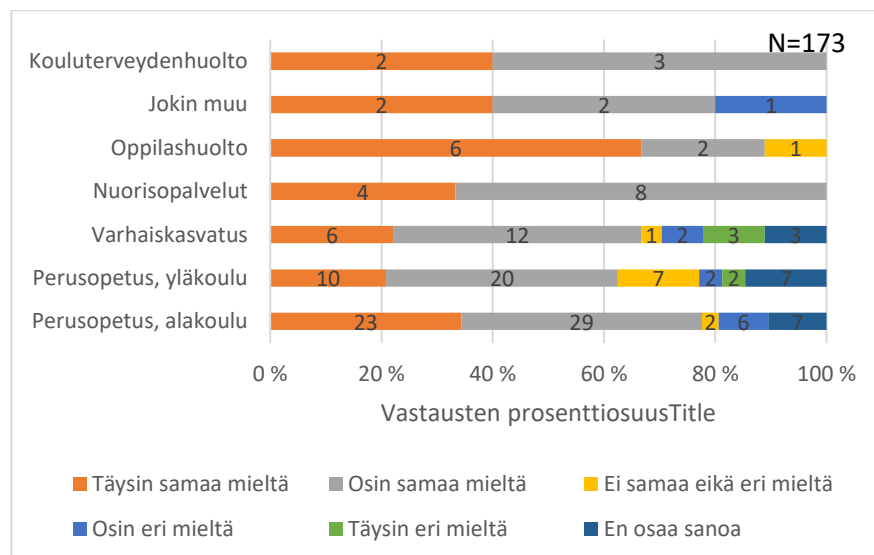
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 94: Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteltuna

Kuviossa 95 on tuotu esiin tulokset Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille -väitteelle toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna.



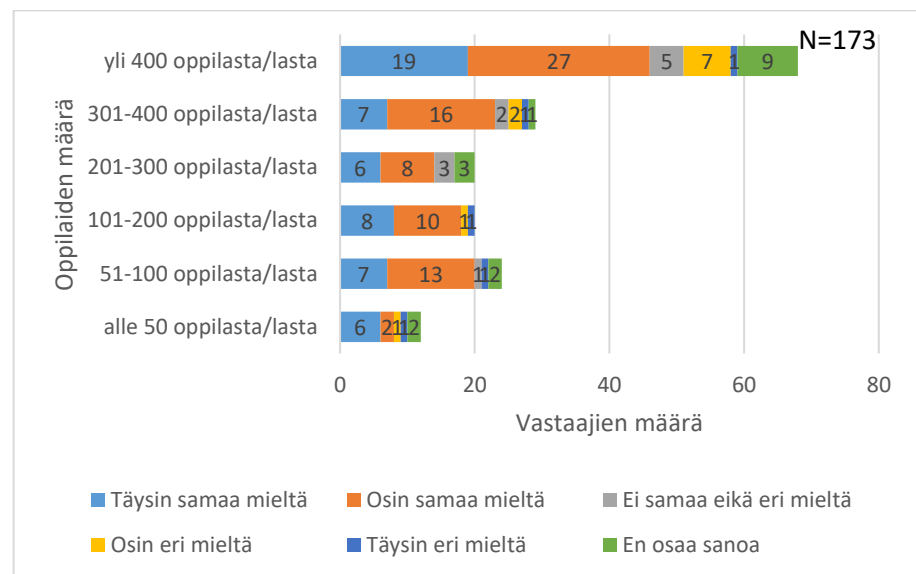
Kuvio 95: Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille toimialoittain vastausprosentin mukaan

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvioista 94 ja 95 havaitaan, että toimialasta riippumatta suurin osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille.

Kuviossa 96 on esitetty Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille -väitteen tulokset tarkasteltuna työyhteisön oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta.

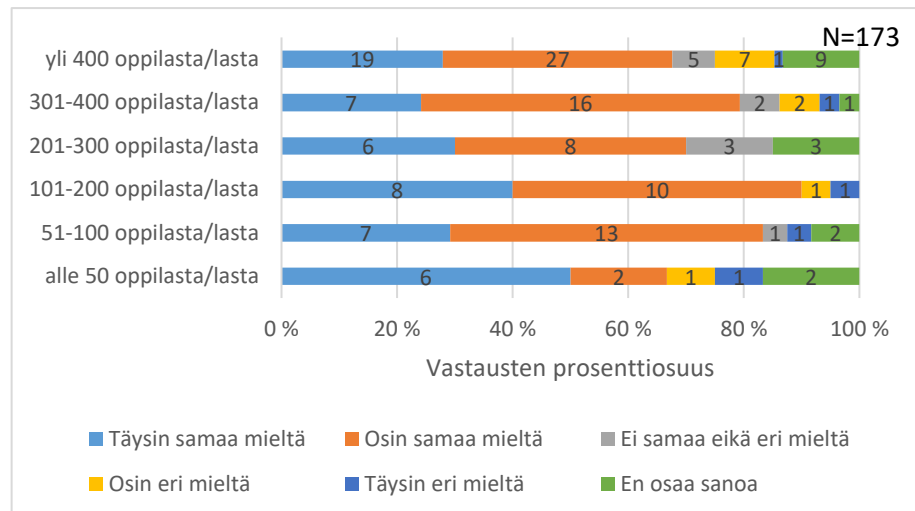


Kuvio 96: Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan on esitetty kuviossa 97.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

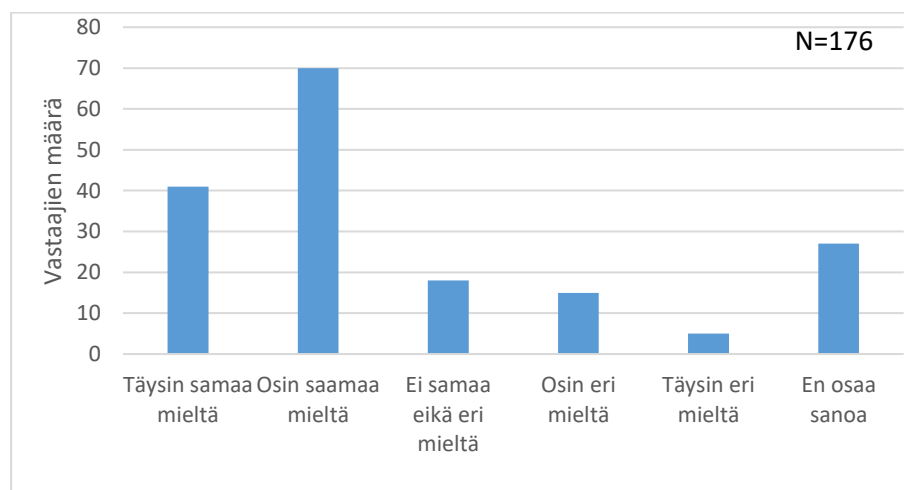
24.4.2022



Kuvio 97: Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan

Suurin osa vastaajista työpaikan oppilaiden tai lasten lukumäärästä riippumatta oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisöllä on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille.

Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle tarkastellaan kuviossa 98.



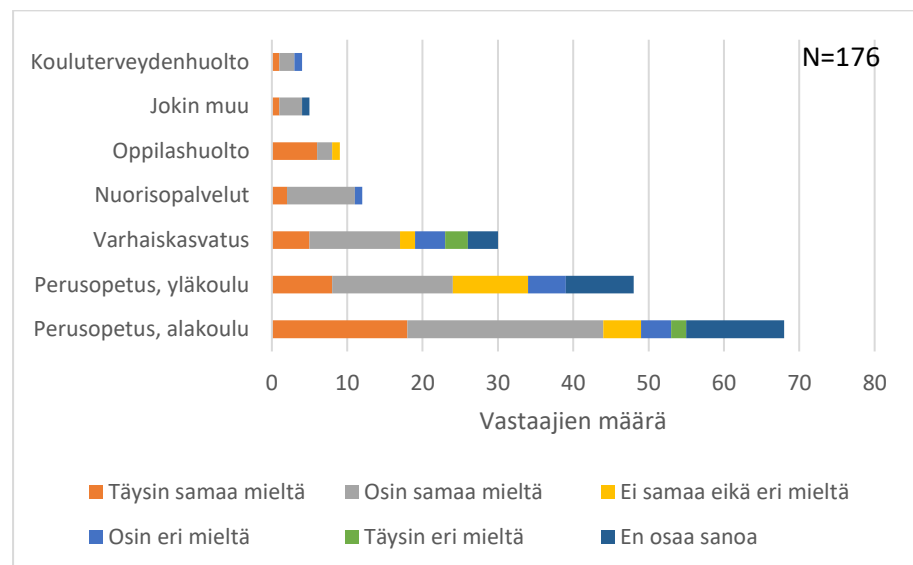
Kuvio 98: Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Vastaukset vaihtelivat väitteeseen, joka koski työyhteisön valmiutta tarjota apua myös kiusaajalle. Vastaajista 41(23 %) oli täysin samaa mieltä, osin samaa mieltä 70 (40 %) vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä oli 18 (10 %) vastaajista. Osin tai täysin eri mieltä oli 20 (11 %) vastaajista.

Kuviossa 99 tarkastellaan Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle -väitettä toimialoittain.

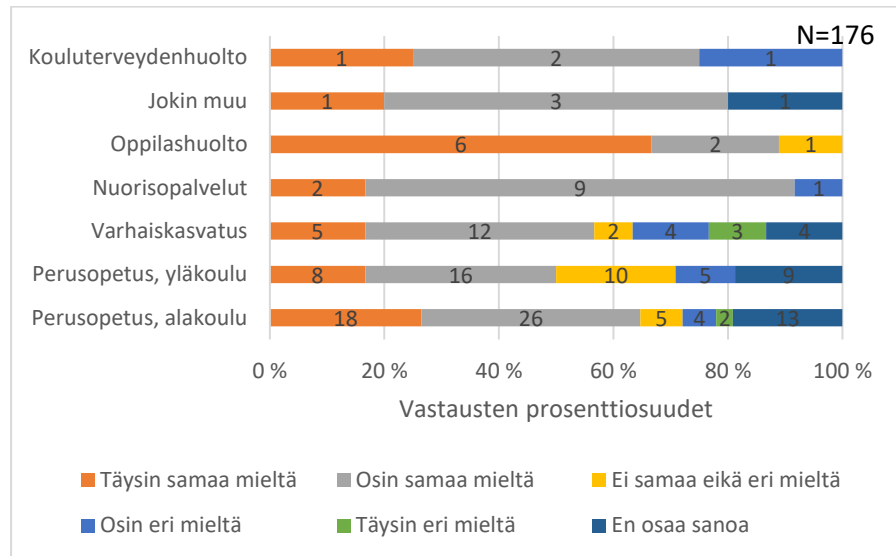


Kuvio 99: Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle toimialoittain tarkasteltuna

Kuviossa 100 tarkastellaan Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle -väitettä toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

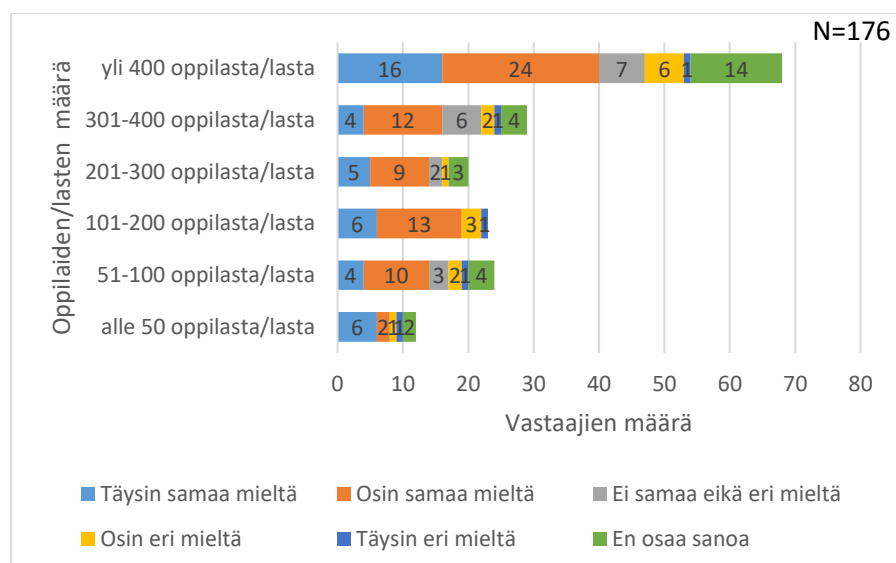
24.4.2022



Kuvio 100: Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

Sekä kuviosta 99 että kuviosta 100 havaitaan, että iso osa vastaajista toimialoista riippumatta oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on valmius tarjota apua myös kiusaajalle. Myös eriäviä näkemyksiä esitettiin.

Kuviossa 101 on esitetty Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle -väitteen tulokset tarkasteltuna työyhteisön oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta.

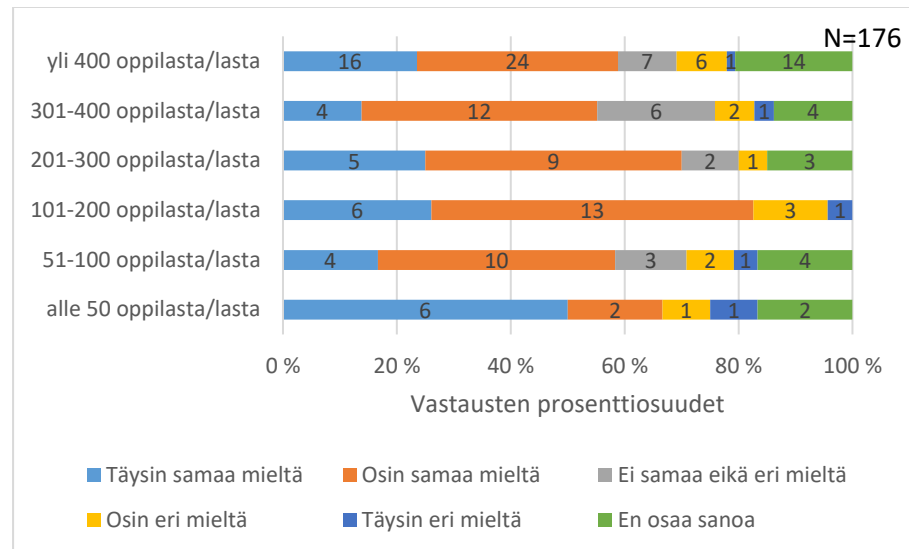


Kuvio 101: Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

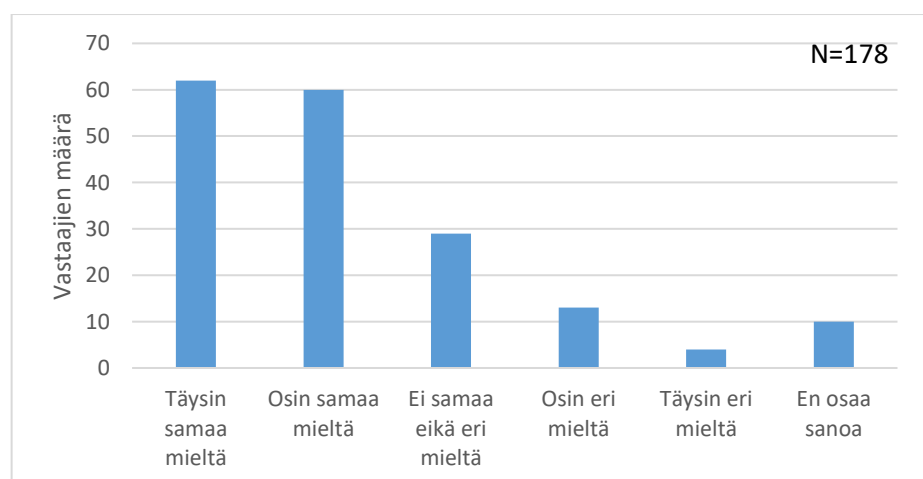
24.4.2022

Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan on esitetty kuviossa 102.



Kuvio 102: Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitettä koskevat tulokset esitetään kuviossa 103.



Kuvio 103: Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä

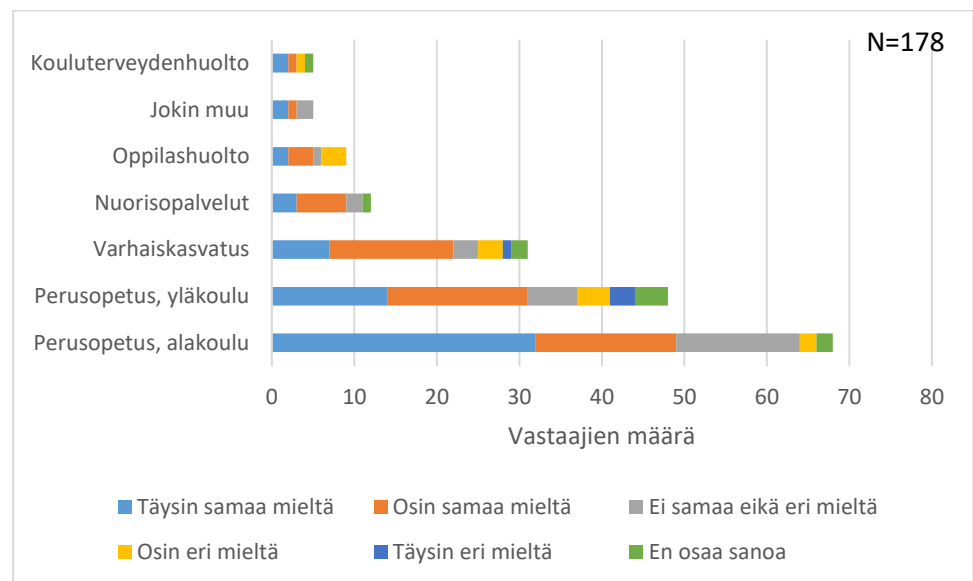
Vastaajista 62 (35 %) oli täysin samaa mieltä ja vastaajista 60 (34 %) oli osin samaa mieltä siitä, että työyhteisö viestii avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn,

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä. Ei samaa eikä eri mieltä oli vastaajista 29 (16 %). Osin tai täysin eri mieltä oli 17(10 %) vastaajaa. En osaa sanoa -vaihtoehdon valitsi 10 (6 %) vastaajaa.

Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitettä tarkastellaan toimialoittain kuviossa 104.

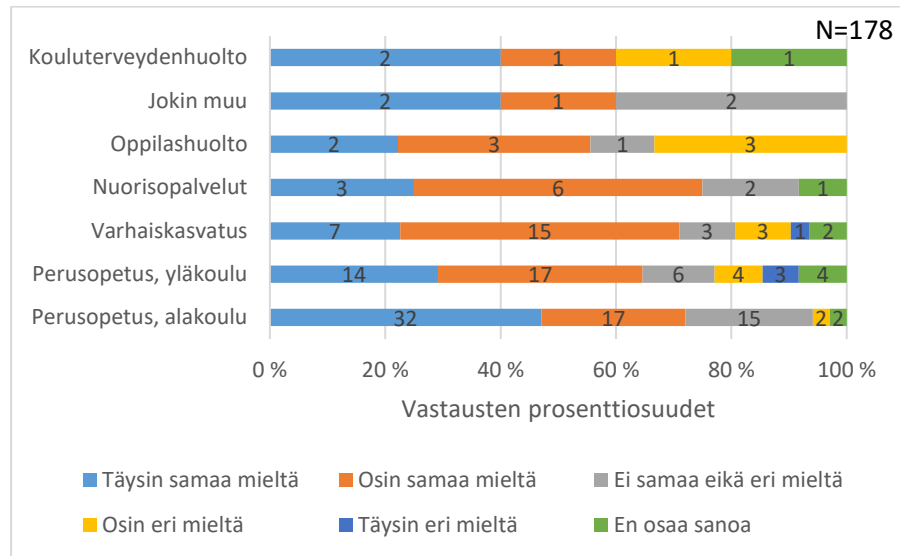


Kuvio 104: Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteltuna

Kuviossa 105 tarkastellaan Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitettä toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



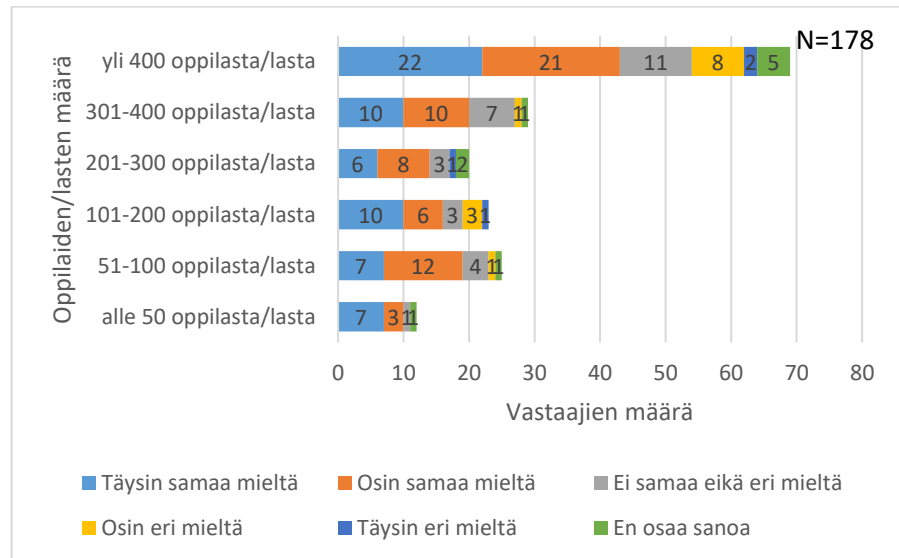
Kuvio 105: Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

Sekä kuvioista 104 että kuvioista 105 havaitaan, että suurin osa vastaajista toimialoista riippumatta oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä.

Kuviossa 106 on esitetty Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset tarkasteltuna työyhteisön oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta.

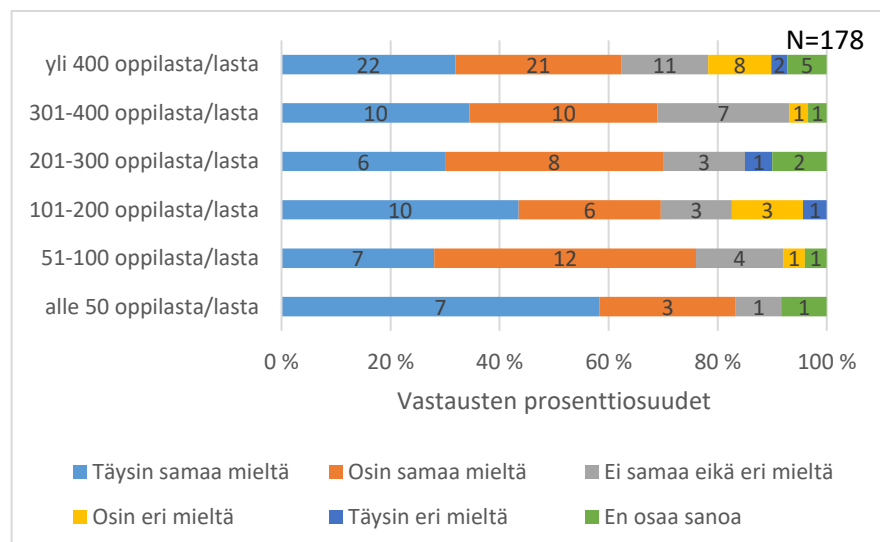
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 106: Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä väitteen tulokset tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan on esitetty kuviossa 107.



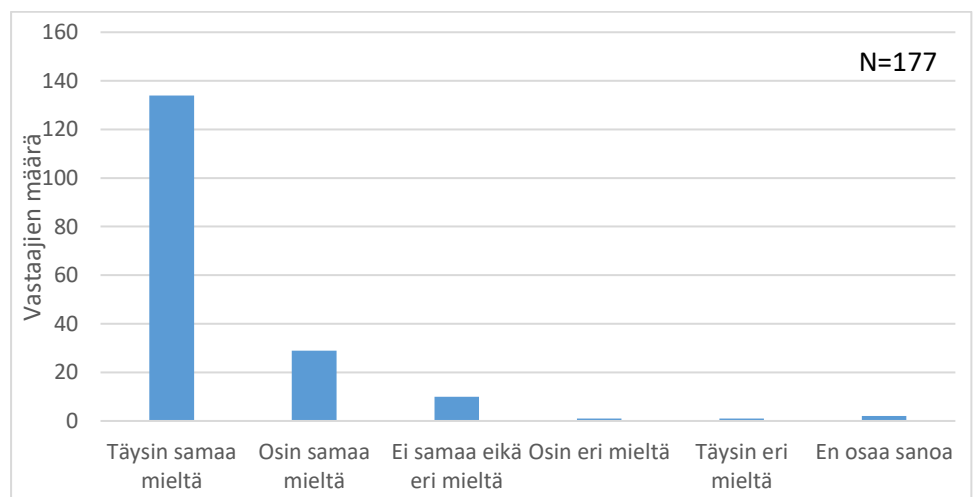
Kuvio 107: Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvioista 106 ja 107 nähdään, että merkittävä osa vastaajista työpaikan oppilaiden tai lasten lukumäärästä riippumatta oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä.

Kuviossa 108 tuodaan esiin tulokset väitteelle Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan.



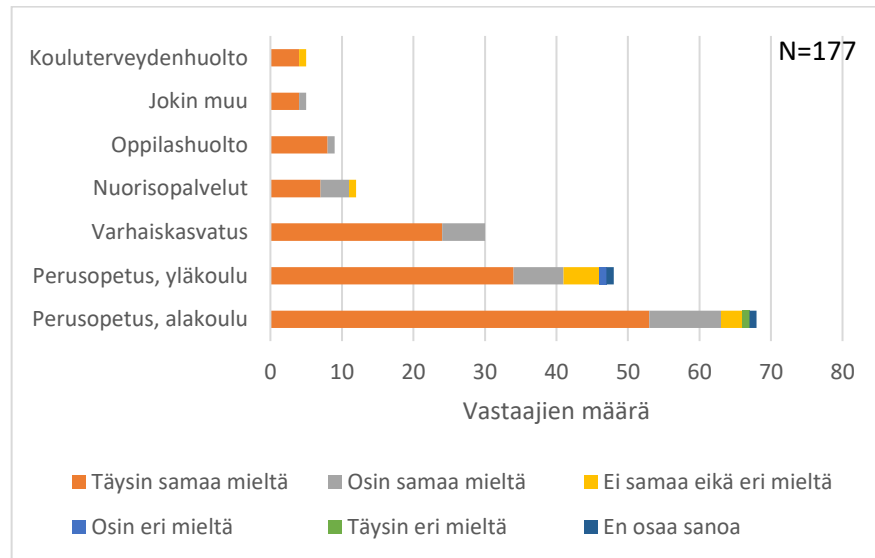
Kuvio 108: Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan.

Suurin osa vastaajista, 134 (76 %) oli täysin samaa mieltä siitä, että hän on vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan. Vastaajista 29 (16 %) oli osittain samaa mieltä väitteestä.

Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan -väitteen tuloksia tarkastellaan toimialoittain kuviossa 109.

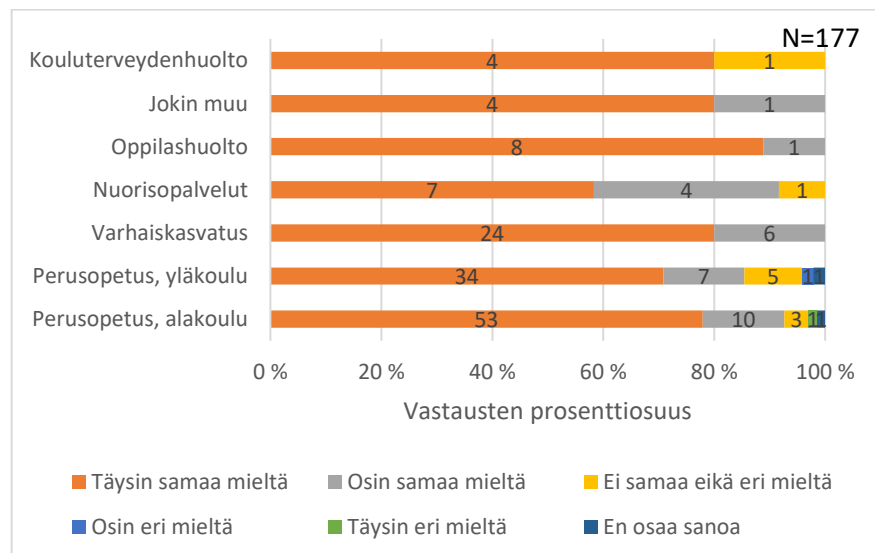
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 109: Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan toimialoittain tarkasteltuna

Kuviossa 110 tarkastellaan Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan -väitettä toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan.



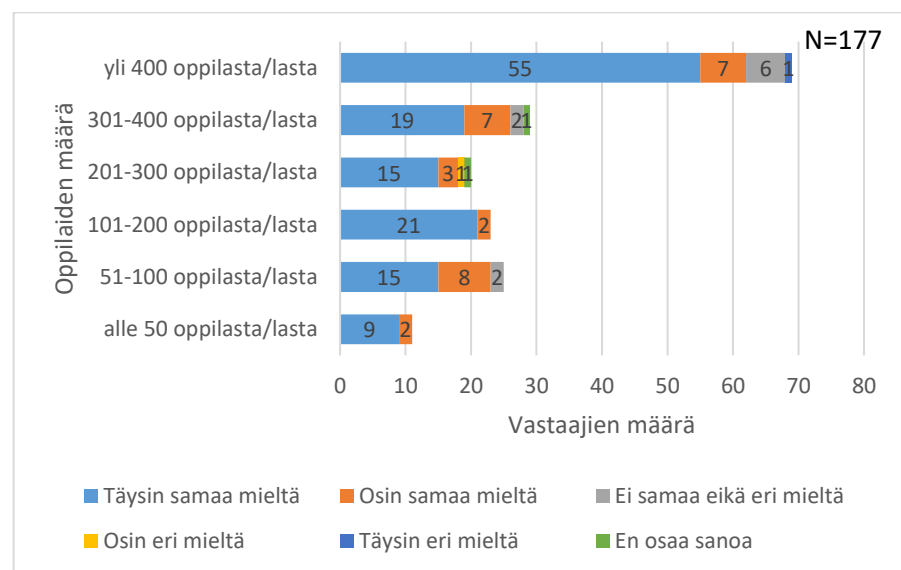
Kuvio 110: Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Sekä kuviosta 109 että kuviosta 110 havaitaan, että merkittävä osa vastaajista toimialoista riippumatta oli täysin samaa mieltä siitä, että hän on vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan.

Kuviossa 111 on esitetty Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan -väitteen tulokset tarkasteltuna työyhteisön oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta.

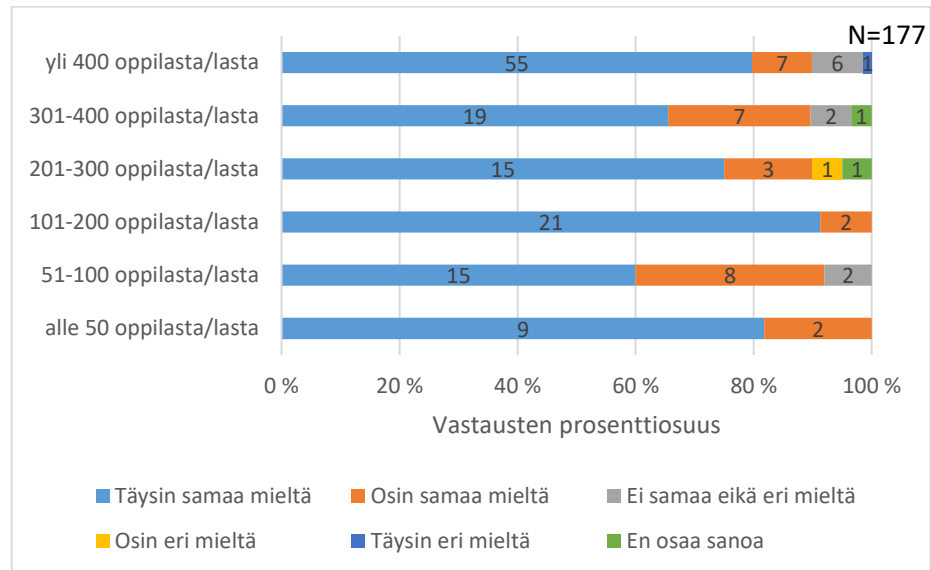


Kuvio 111: Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Olen vahvasti sitoutunut-väitteen tulokset kiusaamisen vastaiseen toimintaan oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan on esitetty kuviossa 112.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

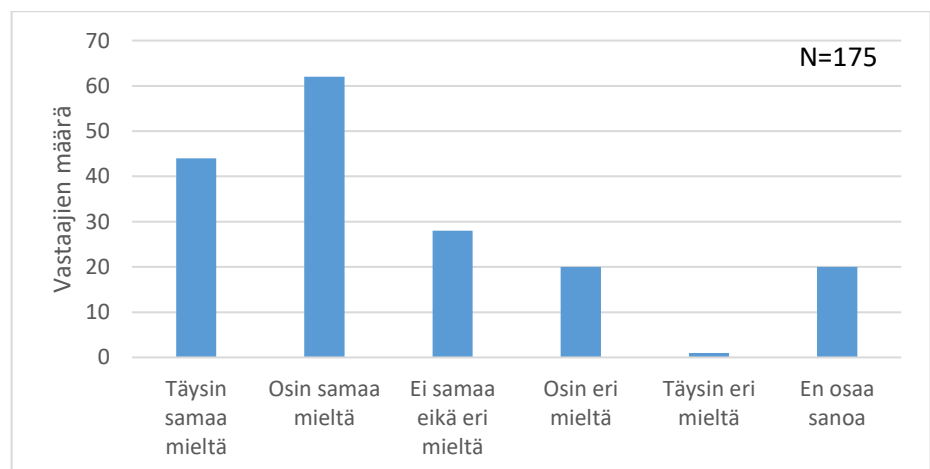
24.4.2022



Kuvio 112: Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan

Kuvioista 111 ja 112 nähdään, että merkittävä osa vastaajista työpaikan oppilaiden tai lasten lukumäärästä riippumatta oli täysin samaa mieltä siitä, että hän vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan.

Kuviossa 113 on annettu tulokset väitteelle Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä.



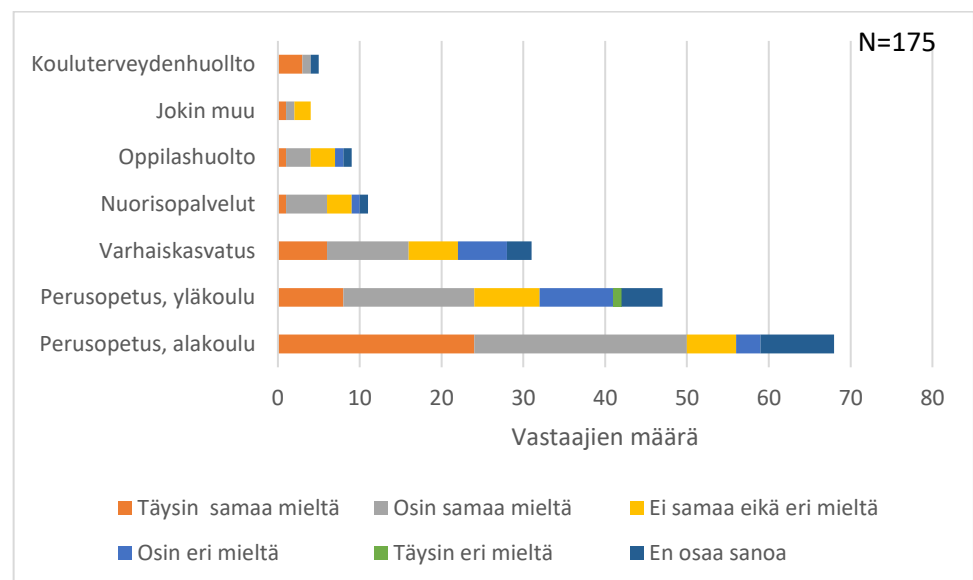
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 113: Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä

Vastaukset vaihtelivat väitteeseen, joka koski työyhteisön huoltajille suuntaamaa avointa viestintää hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä. Vastaajista 106 (61 %) oli täysin tai osin samaa mieltä väitteen kanssa. Vastaajista 28 (16 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Osin eri mieltä oli vastaajista 20 (11 %). En osaa sanoa vastasi 20 (11 %).

Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tuloksia tarkastellaan toimialoittain kuviossa 114.

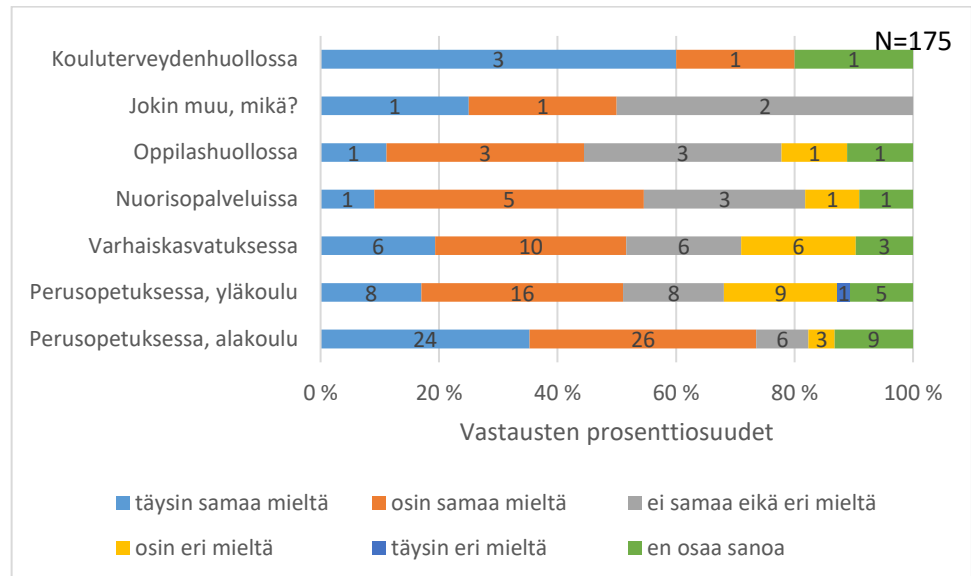


Kuvio 114: Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset toimialoittain

Kuviossa 115 tarkastellaan Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitettä toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



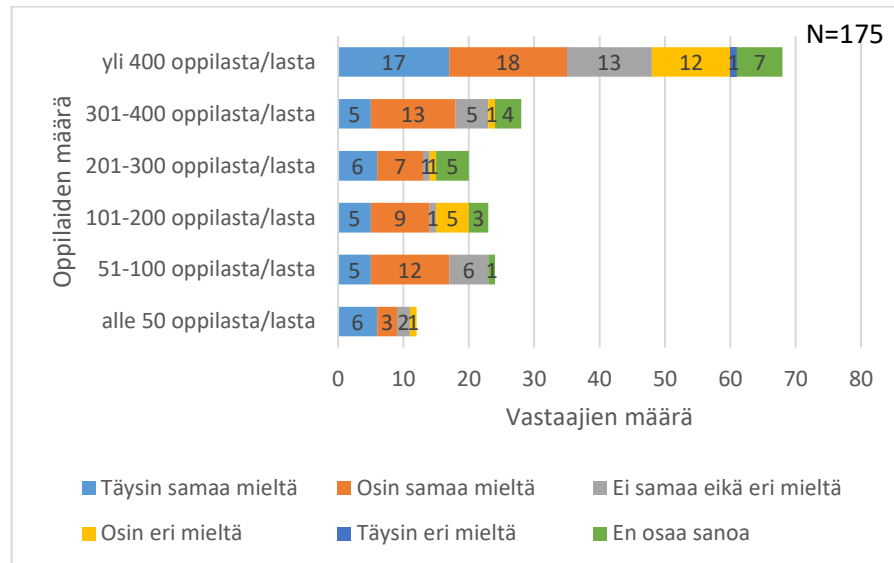
Kuvio 115: Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan

Sekä kuviosta 114 että kuviosta 115 havaitaan, että iso osa perusopetuksessa ja kouluterveydenhuollossa toimivista vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä. Muilla toimialoilla oltiin myös täysin tai osin samaa mieltä, mutta vastaajista osa ilmoitti, ettei ole samaa eikä eri mieltä väitteestä.

Kuviossa 116 on esitetty Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset tarkasteltuna työyhteisön oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta.

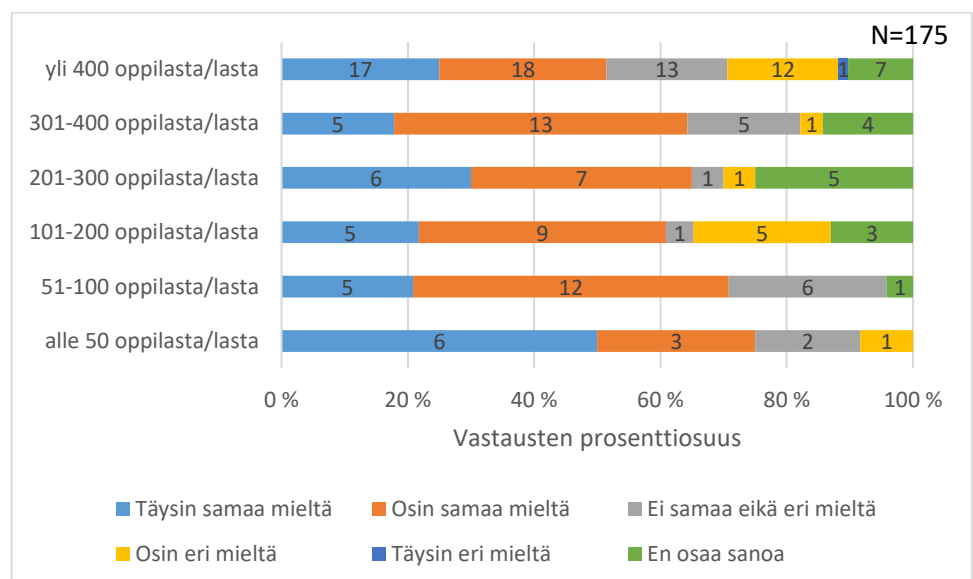
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 116: Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 117 tarkastellaan Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitettä toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan.



Kuvio 117: Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä

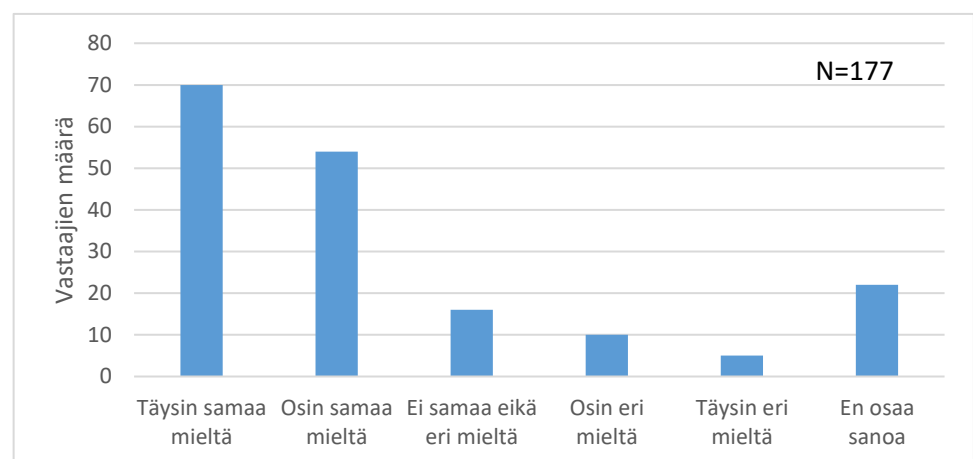
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

käytänteistä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan

Kuvioiden 116 ja 117 perusteella havaitaan, että pääosin oltiin täysin samaa tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä. Näin oli erityisesti tilanne alle 400 oppilaan/lapsen kouluissa. Osa yli 400 oppilaan tai lapsen kouluissa työskentelevistä vastaajista ei osannut sanoa, viestitäänkö huoltajille asiasta.

Kuviossa 118 annetaan tulokset väitteelle Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä



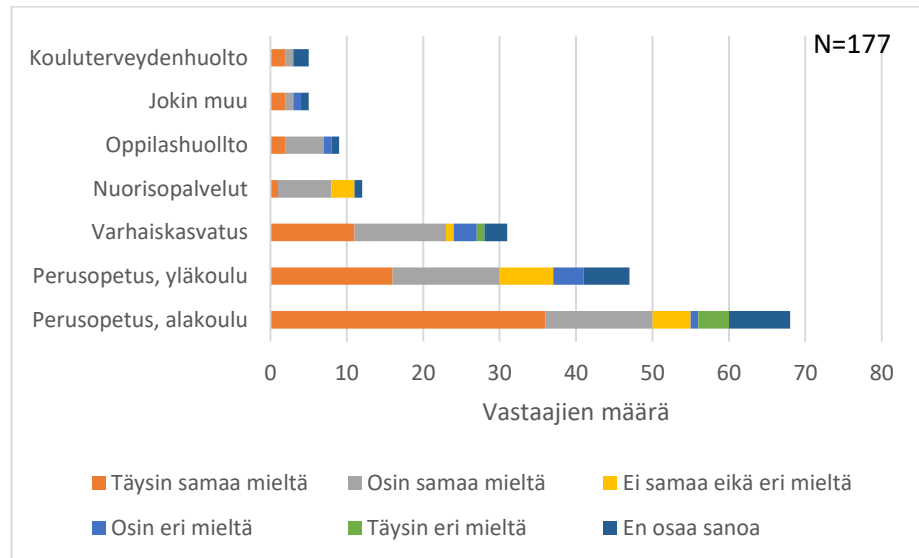
Kuvio 118: Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä

Vastaukset vaihtelivat väitteeseen, joka koski työyhteisön viivytyksetöntä viestitään asianosaisille huoltajille tietoon tulleesta kiusaamisepäilystä. Vastaajista 70 (40 %) oli täysin samaa mieltä ja vastaajista 54 (31 %), osin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli vastaajista 16 (9 %). Osin tai täysin eri mieltä oli 15 (8 %) vastaajista. En osaa sanoa vastasi 22 (12 %).

Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä -väitteen tuloksia tarkastellaan toimialoitain kuviossa 119.

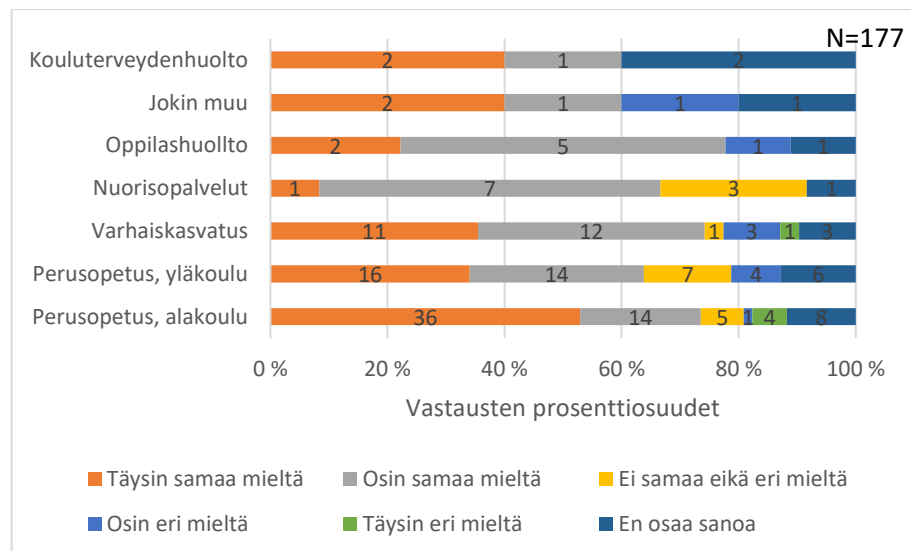
Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 119: Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteltuna

Kuviossa 120 tarkastellaan Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä -väitettä toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan.



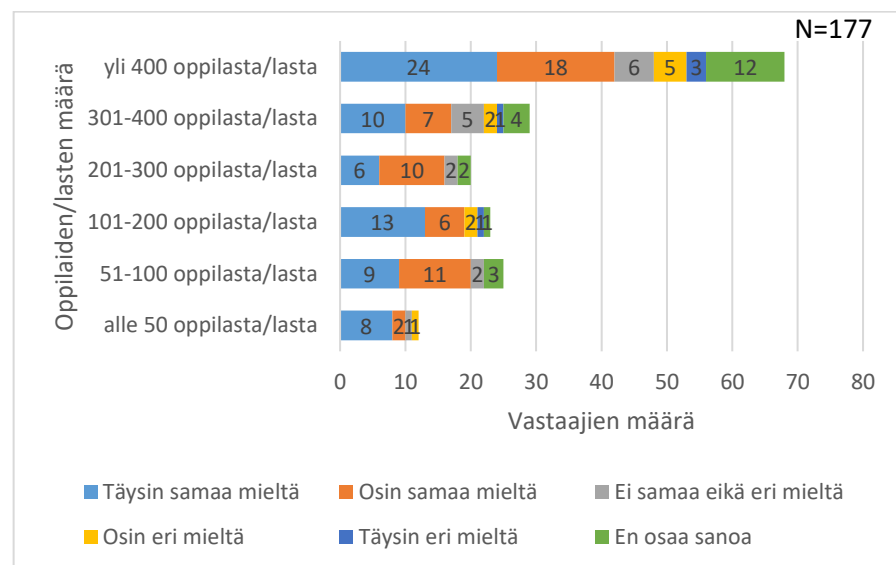
Kuvio 120: Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvioiden 119 ja 120 mukaan toimialasta riippumatta iso osa vastaajista oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoon tulleesta kiusaamisepäilystä. Eriäviäkin näkemyksiä esitettiin.

Kuviossa 121 on esitetty Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä -väitteen tulokset tarkasteltuna työyhteisön oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta.

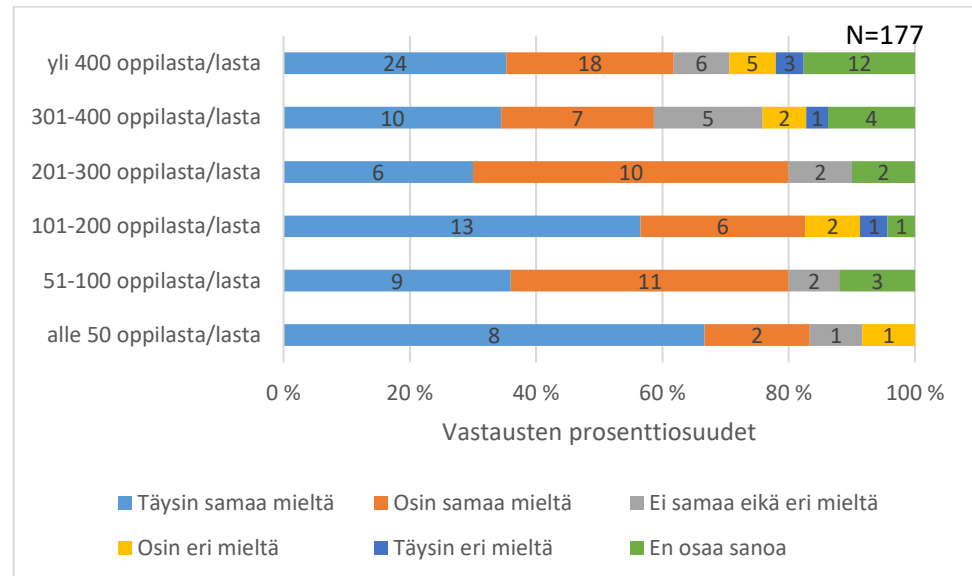


Kuvio 121: Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna

Kuviossa 122 tarkastellaan Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä -väitettä oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuden mukaan.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022



Kuvio 122: Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä -väitteen vastaukset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan

Kuvioiden 121 ja 122 perusteella voidaan havaita, että merkittävä osa vastaajista työpaikan oppilaiden tai lasten lukumäärästä riippumatta oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä.

5.6 Johtopäätökset kiusaamisen vastaiseen toimintaan liittyen

Kiusaamisen vastaiseen toimintaan liittyen tunnistettiin runsaasti vahvuuksia.

Suurin osa vastaajista, toimialasta, sukupuolesta, iästä sekä työpaikan oppilaiden tai lasten lukumäärästä riippumatta oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että yhteisön arki on turvallista. Työyhteisön jäsenet ovat vahvasti sitoutuneet kiusaamisen vastaiseen toimintaan. He kokevat turvallisuustyön tärkeänä sekä tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä.

Työyhteisön jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön. Heillä on vahva sitoutuminen kiusaamisen vastaiseen toimintaan. He osaavat tunnistaa kiusaamista sekä osaavat puuttua siihen. Heillä on myös keinoja puuttua ennakkoivasti ei-toivotuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista. Työyhteisössä viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä. Ainakin perusopetuksessa oli luotu menettelyjä kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi. Työyhteisössä viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoon tulleesta

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

kiusaamisepäilystä. Työntekijät ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta. Lisäksi työyhteisössä on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille. Iso osa vastaajista toimialoista riippumatta oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on valmius tarjota apua myös kiusaajalle.

Kiusaamisen vastaisessa toiminnassa tunnistettiin seuraavia kehittämiskohteita:

Kyselyyn vastaajat ovat tunnistaneet haasteen, jonka mukaan oppilaat eivät välttämättä ilmoita havaitsemastaan kiusaamisesta. Lisäksi vastaajat ovat tunnistaneet kiusaamistapausten ratkaisemiseen liittyvän haasteen saada kiusaajat lopettamaan kiusaamisen.

Enemmistö kyselyyn vastaajista ilmoitti, etteivät he osaa sanoa, onko työyhteisö ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tai poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista. Sivistystoimen pohdittavaksi jää, olisiko yleisellä tasolla hyvä kertoa työyhteisölle, jos tällaisia ilmoituksia tehdään.

5.7 Suositukset kehittämistoimista kiusaamisen vastaiseen toimintaan liittyen

Taulukkoon 3 on koottu kiusaamisen vastaiseen toimintaan liittyviä suosituksia kyselyn tulosten pohjalta.

Yhteistyöhön liittyvät kehitystoimet

- Kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvien hyvien käytäntöjen tunnistaminen ja yhteinen jakaminen Porvoon kaupungissa sivistystoimen koordinoimana.
- Oppilashuollon henkilöstön mukaan ottaminen, kun koululla käsitellään opetushenkilöstön kanssa turvallisuutta ja kiusaamisen vastaista toimintaa.
- Koko henkilökunnan ja erityisesti sekä lasten ja nuorten mukaan saaminen siihen, että he ilmoittaisivat havaitsemastaan kiusaamisesta heti sen havaittuaan.
- Nuoriso- ja sosiaalitoimi sekä ja poliisi tiiviisti mukaan ennaltaehkäisevään toimintaan yhteistyötä lujittamalla Porvoon kaupungissa sivistystoimen koordinoimana.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Viestintään liittyvät kehittämistoimet • Viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä sekä lapsille, oppilaille, huoltajille ja muille keskeisille sidosryhmille
Kiusaamisen uhrin tukeminen ja kiusaajan auttamainen • Kiusaamisen uhrin tukemiseen liittyvien toimien tehostamisen pohdinta Porvoon kaupungissa sivistystoimen koordinoimana. • Kiusaajan auttamiseen liittyvien toimien, kuten ennaltaehkäisyyn, kiusaamisen puuttumisen ja empatiataitojen vahvistamisen tehostamisen pohdinta Porvoon kaupungissa sivistystoimen koordinoimana.
Jatkuva kehittäminen • Yhteinen ja monialainen ennalta ehkäisevien toimien tehokkuuden tarkastelu Porvoon kaupungissa sivistystoimen koordinoimana • Vaikuttaminen siihen, että sidosryhmillä olisi tarvittavat resurssit yhteistyöhön Porvoon kaupungissa sivistystoimen koordinoimana.

Taulukko 3: Suositukset kehittämistoimista kyselyn tulosten pohjalta

Kyselyn tulosten pohjalta tunnistettiin kehittämistoimia yhteistyöhön, viestintään, uhrin tukemiseen ja kiusaajan auttamiseen sekä jatkuvaan kehittämiseen liittyen.

6 Haastattelun tulokset

Tässä luvussa esitellään haastatteluiden tuloksia. Selvitykseen valittiin haastateltavaksi kolme iso suomenkielistä pilottikoulua, yläkoulu Linnajoen koulu, ja kaksi alakoulua, jotka olivat Kevätkummun koulu ja Keskuskoulu. Lisäksi haluttiin haastatella yhtä isoa ruotsinkielistä koulua, joka oli yhtenäiskoulu Strömborgska skolan.

6.1 Kiusaaminen, kiusaamistapausten selvittäminen ja sidosryhmät

Kouluissa esiintyy kiusaamisen määritelmän mukaista ei-toivottua käyttäytymistä, mutta onneksi melko vähän. Kiusaamisen ennaltaehkäisevä työ koettiin tärkeäksi. Haastatteluissa todettiin, että keskeisiä kiusaamisen ennaltaehkäiseviä toimia ovat

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

luokan ryhmäyttäminen, kaveritaitojen ja tunnetaitojen kehittäminen, tiivis yhteistyö huoltajien kanssa sekä oppilaan mahdollisuus kohdata aikuinen tarvittaessa, kii-reettömästi. Lisäksi haastatteluissa mainittiin, että kiusaamisen ennaltaehkäisemi-nen tulisi olla jatkuvaa ja se tulisi sisällyttää opetukseen.

Kiusaaminen ei aina ala koulusta, vaan se voi siirtyä kouluun esimerkiksi iltapäivä-kerhosta tai harrastuksista. Kiusaaminen on myös laajentunut sosiaaliseen mediaan, jonka vuoksi sitä on aikuisten haasteellista saada tietoon ja todentaa.

Koulun yhteistyö eri sidosryhmien kanssa on tärkeää. Kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, puuttumiseen ja käsittelyyn liittyviksi sidosryhmiksi tunnistettiin ainakin huoltajat, vanhempainyhdistykset, nuorisotoimi, sosiaalitoimi, seurakunta, perheneuvola, psy-kiatrian poliklinikka, Haavi-projekti, ANKKURI-hanke, koulutulokkaiden kohdalla esi-koulu, iltapäiväkerhot, harrastusseurat ja poliisi. Hyödyllisiksi oli havaittu nivelvai-heen keskustelut luokka-asteelta toiselle siirryttäessä ja erityisesti yhteistyö ala- ja yläkoulun välillä 7. luokalle siirtyvien kohdalla.

Eräässä koulussa on käytäntö, jossa kiusaamistapausta ei selvitä yksi henkilö, kuten opettaja yksin. Apuna on tiimi, kuten KiVa-tiimi, turvallisuustiimi, hyvinvointitiimi tai op-pilashuoltoryhmä. Eräässä koulussa on sovittu, että kiusaamistapausta ei selvitä oppi-laalle tuttu henkilö, vaan joku muu koulusta, kuten KiVa Koulu -koordinaattori. Tärkeitä toimijoita kiusaamistapauksen selvittämisessä ja hoitamisessa koululla ovat li-säksi koulupsykologi, koulukuraattori, kouluterveydenhuoltotiimi, koulunkäynninoh-jaaja, luokanvalvoja ja aineenopettaja. Kuraattori on mukana lähes aina kiusaamista-pauksissa ja vakavimmassa tapauksessa myös poliisi ja sosiaalitoimi.

Pääosin huoltajille ilmoitetaan kiusaamisesta, mutta ei aina. Varsinkin yläkoulussa asia katsotaan tapauskohtaisesti.

Kiusaamisen vastaisessa työssä viestitään, mutta se ei ole välttämättä systemaat-tista. Haastatteluissa tuotiin esille, että kiusaamiseen liittyvien asioiden ja toimen-piteiden näkyväksi tekeminen ja tiedottaminen sekä oppilaille että koulun ulkopuo-lisille henkilöille, kuten huoltajille, on tärkeää.

Kiusaamiseen puuttuminen koettiin jokaisen aikuisen velvollisuudeksi. Haastattelussa tuli esille, että Porvoon kouluilta puuttuu yhteinen systemaattinen malli kiusaamisen ennaltaehkäisystä, käsittelystä ja puuttumisesta.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Haastateltavien mukaan Kiva koulu -mallia toteutetaan kouluissa eri tavoin ja sen toteuttaminen vaihtelee opettajakohtaisesti. Yhdessä koulussa oli myös otettu käyttöön niin sanottu Rovaniemen malli edistämään kaverisuhteita.

Haastateltavat totesivat, että kiusaamisen määritelmän täyttävää ei-toivottua käyttäytymistä ei yleisesti esiinny henkilökunnan keskuudessa. Kaikki eivät pysty aina rakentamaan yhteistyöhön, jonka vuoksi konflikteja syntyy joskus erilaisten persoonien välillä. Huoltajat eivät yleisesti kiusaa koulun henkilökuntaa, mutta kohtelevat henkilökuntaa toisinaan epäkunnioittavasti.

6.2 Oppilaan tuen tarpeen monenlaiset syyt ja aikuisten esimerkki

Oppilaan tulee voida kertoa koulun aikuiselle kiusaamisesta. Eräässä koulussa on mahdollettu kynnystä kertoa kiusaamisesta siten, että on asennettu postilaatikko, jonne voi jättää tiedon kiusaamisesta tai sen epäilystä.

Lapsen ja nuoren tuen tarve voi liittyä monenlaisiin syihin, kuten oppimisen vaikeuksiin, käytökseen, keskittymiseen tai kuormittavaan elämäntilanteeseen. Sopivien ja riittävien tukitoimien nopea saatavuus on tärkeää, koska niiden avulla tuetaan ja parannetaan oppilaan hyvinvointia sekä samalla ennaltaehkäistään kiistoja oppilaiden välillä.

Haastatteluissa nostettiin usein esiin huoltajien rooli kiusaamisen tunnistamisessa ja asioiden käsittelyssä. Vanhempien esimerkki ja asiaan suhtautuminen vaikuttavat merkittävästi lapsiin ja nuoriin. Koulun aikuisen esimerkillä on myös merkitystä. Oppilaisiin vaikuttaa se, miten koulun aikuiset itse käyttäytyvät, miten he kohtelevat oppilaita ja toisiaan sekä miten he ratkaisevat ristiriitatilanteita.

Riittävän pienet opetusryhmät mahdollistavat sen, että opettaja tuntee hyvin oppilaansa, pystyy puuttumaan ei-toivottuihin tilanteisiin sekä antamaan tukea. Fyysisesti riittävästi tila on tärkeää, jotta opettaja voi järjestää joustavasti toimintaa ja rauhaa oppimiselle. Pienessä tilassa tapahtuu myös helpommin tahatonta tönimistä ja tuuppmista.

Haastattelussa tuotiin esille, että kiusaamisen selvittäminen ei saa olla pistemäinen tapahtuma, vaan kiusattua tulisi pitää tuen piirissä pitkään. Kiusaaminen voi vaikuttaa pitkään kiusatun elämään toivottomuutena sekä arvottomuuden tai kelpaamattomuuden tunteena. Kiusattu voi myös tuntea syyllisyyttä ja kokea, että kiusaaminen on hänen omaa syytään. Kiusaaminen vaikuttaa myös perheen hyvinvointiin.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Siksi perheen selviytymistä kiusaamisesta pitäisi seurata pitempään ja kysyä, miten perhe on selviytynyt kiusaamisesta.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

6.3 Hyvät käytänteet

Kiusaamisen vastaiseen toimintaan liittyen tunnistettiin runsaasti hyviä käytänteitä (taulukko 4).

Yhteisöllisyyden vahvistaminen

- Luokan ryhmäytymisestä ja yhteishengestä huolehtiminen, esimerkiksi 7.-luokkalaisten omat ryhmäytymispäivät ja tukioppilastoiminta sekä sen toteuttamat ryhmäytymistoimet
- Oppilaiden tunnetaitojen vahvistaminen
- Rovaniemen malli edistämään kaverisuhteita
- Nuorisotoimen toteuttamat luokkavierailut
- Huoltajien mukaan ottaminen kasvatuskumppaneiksi, jotta lasten ja nuorten hyvinvoinnin eteen tehdään yhdessä asioita ja rakennetaan yhteisiä pelisääntöjä. Yhtenä tavoitteena on, että huoltajat tuntevat toisensa sekä heidän perheensä.
- Teemaillat huoltajille

Positiivisen pedagogiikan hyödyntäminen

- ProKoulu -toimintamalli, joka kannustaa positiivisen käyttäytymisen vahvistamiseen

Kiusaamisen ennaltaehkäisy, käsittely, kiusaamisen puuttuminen

- Koulupäivän rytmitys oppilasryhmien mukaan
- Yhteisölliset oppilashuollon kokoukset, joissa yhdessä tunnistetaan haasteita, sovitaan tavoitteet ja tehdään suunnitelmat yhteistyölle
- Tiimi käsittelee kiusaamistapausta, jolloin opettaja tai muu koulun henkilökunnan jäsen ei jää yksin asian kanssa
- Koulukoachien palkkaaminen. Coach tietää, mitä eri puolilla koulua tapahtuu ja näin voidaan ennakoida tilanteita.
- Oppilashuolto tiiviisti mukana kiusaamiseen liittyvissä asioissa.
- Moniammatillinen työskentely ja verkostopalaverit kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, tunnistamisessa ja puuttumisessa
- Luokanvalvojan tunnilla keskustellaan kiusaamisesta
- Tukioppilastoiminta
- Ystäväoppilastoiminta
- Koulussa on postilaatikko, jonne voi jättää tiedon kiusaamisesta tai sen epäilystä.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Taulukko 4: Kiusaamisen vastaisen toiminnan hyvät käytänteet haastattelujen tulosten pohjalta

Vaikka kiusaamisesta ei päästä todennäköisesti koskaan kokonaan eroon, on tarpeen kertoa koko kouluyhteisölle säännöllisesti ja usein, että kiusaamista ei suvaita.

6.4 Suositukset

Suosituksena on, että haastatteluissa tunnistettuja hyviä käytänteitä otettaisiin käyttöön kaikissa Porvoon kaupungin peruskouluissa. Taulukkoon 5 on koottu suosituksia haastattelujen tulosten pohjalta.

Kiusaamisen ennaltaehkäisy, käsittely, kiusaamisen puuttuminen

- Porvoon kaupungin kiusaamisenvastainen ohje on hyvin väljä ja konkreettisemmat, yhteiset ohjeet kaikille peruskouluille olisivat hyödyllisiä. Yhteinen malli kaikille kouluille tarjoaisi huoltajille varmuutta siitä, miten kiusaamisenvastaista toimintaa toteutetaan samalla tavalla koulusta riippumatta.
- Koululuokissa on tärkeä käsitellä säännöllisesti ja riittävän usein sitä, ettei kiusaamista sallita missään muodossa eikä missään olosuhteissa.
- Kiusaamisen ennaltaehkäiseminen tulisi olla jatkuvaa ja se tulisi sisällyttää opetukseen. Kiusaamisen ennaltaehkäisyn keinoina voidaan käyttää luokan yhteisöllisyyden vahvistamista, kaveritaitojen ja tunnetaitojen kehittämistä, tiivistä ja jatkuvaa yhteistyötä huoltajien kanssa, oppilaan mahdollisuutta kohdata aikuinen aina tarvittaessa sekä tiedottaminen ja kiusaamiseen liittyvien asioiden näkyväksi tekeminen.
- Kiusaamisen selvittäminen ei ole pistemäinen tapahtuma ja kiusatulle tulisi tarjota riittävän pitkään tukea ja hänet tulisi pitää tuen piirissä, kunnes tilanne on normalisoitunut ja turvallisuudentunne palautunut. Myös perheen selviytymistä kiusaamisesta on tärkeä seurata riittävän pitkään.
- Oppilaan tarvitsemien tukitoimien nopea saatavuus on tärkeää oppilaan hyvinvoinnin sekä kiusaamisen ennaltaehkäisyn näkökulmasta.

Taulukko 5: Suositukset kiusaamisen vastaiseen toimintaan haastattelujen tulosten pohjalta

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

7 Auditoinnin tulokset

Tässä luvussa esitellään auditointien tuloksia. Auditoitaviksi valittiin samat kolme isoa suomenkielistä pilottikoulua, Linnajoen koulu, Kevätkummun koulu ja Keskuskoulu, joiden jäseniä myös aiemmin haastateltiin. Auditoidut koulut arvioivat itse toimintansa tasoa asteikolla kehittyvä, edistynyt ja esimerkillinen Reimanin, Pietikäisen ja Oedewaldin (2008, 51–68) esittämällä 13 turvallisuuskulttuurin organisatorisella ulottuvuudella. Arviodut ulottuvuudet olivat 1) Turvallisuusjohtamisjärjestelmän määrittely, toimivuus ja ylläpitäminen, 2) Johdon toiminta ja esimerkki turvallisuuden varmistamiseksi, 3) Turvallisuusviestinnän toteuttaminen, 4) Lähiesimiesten toiminta, 5) Yhteistyö ja tiedonkulkua lähityöyhteisössä, 6) Yhteistyö ja tiedonkulkua eri yksiköiden välillä, 7) Työyhteisössä eri tehtävissä toimivien osaamisen yhteensovittaminen, 8) Organisatorisen oppimisen käytännöt, 9) Riittävän osaamisen varmistaminen ja koulutus, 10) Resurssien hallinta, 11) Työnteon tukeminen ohjeiden avulla, 12) Ulkopuolisten toimijoiden hallinta ja 13) Muutosten hallinta. Pääosin auditoidut koulut arvioivat olevansa tasolla edistynyt.

Aitoja arvoja auditoiduissa kouluissa olivat oikeus käydä turvallisesti koulua, oppilas-keskeisyys, oppilaiden kohtelu yhdenvertaisesti, yhteisöllisyyden kasvattaminen koko kouluyhteisössä, lasten osallisuus, tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen, luovuus, joustavuus, sekä kaikilla koulun aikuisilla on yhteinen vastuu lapsista – ”lapset ovat yhteisiä”.

Koulu ja oppilaat ovat muuttuneet, josta seuraa, että henkilökunnan kuormitus lisääntyy. Henkilökunnalta tarvitaan uudenlaista otetta ja osaamista. Oppilaiden tunteminen on tärkeää. On tarve tunnistaa ja ymmärtää niitä oppilaita, joiden tavoite ei ole oppia, vaan selviytyä. On myös mahdollista, että opettajalla on toisinaan olla liian suuret tavoitteet oppilaiden oppimisen suuntaan. Tämä voi aiheuttaa oppilaille ahdistusta. Yhteisopettajuus voisi olla yksi ratkaisu asiaan. Erityispedagogiikan osaamista tarvitaan yhä enemmän koulun arjessa, sillä erityisen tuen ja tehostetun tuen lasten määrä vaikuttaa olevan kasvussa. Lisäksi täydennyskoulutusta tarvitaan kauan alalla toimineille opettajille muuttuneen kasvatuskäsityksen osalta. Esimerkiksi opettajien pitää nykyään osata opettaa itseohjautuvuustaitoja, itsehillinnän taitoja ja kaveritaitoja, jotka ovat kiusaamisen vastaiseen toimintaan kytkeytyviä tärkeitä taitoja.

Auditoidut pohtivat, miten saadaan yhteys kaikkiin huoltajiin ja miten syntyy aito vuorovaikutus. Luokanvalvojan tai luokanopettajan aktiivinen, ennakkoiva ja reagoiva viestintä huoltajille on tärkeää. Vanhempainyhdistys on erinomainen yhteistyökumppani, jos yhdistyksen toimintaan osallistuu paljon huoltajia. Näin ei kuitenkaan aina ole, ja

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

siksi tarvitaan muita vuorovaikutuskeinoja. Luokanvalvojan vartit huoltajille voivat olla riittämätön vuorovaikutuksen keino.

Yhteistyön edellytysten luominen koulujen ja sosiaalitoimen kanssa on tarpeen. Kouluissa on puuttumisketju, mutta ketju katkeaa, jos tarvitaan apua sosiaalitoimesta. On asioita, joita koulu ei voi hoitaa. Yhteistyö sosiaalitoimen kanssa on vähäistä ja sen odotusajat koetaan pitkinä. Toisinaan sosiaalitoimella ja koululla on eri näkemys siitä, mitä asioita kukin hoitaa. Yhteinen toimintakulttuuri puuttuu koulujen ja sosiaalitoimen väliltä.

Auditoinnissa tuli myös esille tarve varautua siihen, että koronahankerahoitus koulujen tukitoimiin loppuu.

7.1 Hyvät käytänteet

Taulukoon 6 on kirjattu auditoinnin perusteella havaittuja kiusaamisen vastaiseen toimintaan liittyviä hyviä käytänteitä, jota ei tullut esille haastatteluissa.

Ennakointi

- 5.-6.luokan terveystarkastusta hyödynnetään ennakotietona siitä, mitä on tulossa yläkouluun
- 7. luokalle siirtyvien oppilaiden luokkien muodostamisessa auttavat nivelvaiheen palaverit, joissa kokoontuvat mm. opinto-ohjaaja, erityisopettaja, rehtorit, luokanvalvoja, erityisopettaja. Näin oppilaat tunnetaan jo etukäteen yläkoulun puolella.
- Huomaa hyvä! -ohjelma
- Koulunkäynnin ohjaajat ovat mukana tiimitason kokouksissa, kuten ProKoulu- ja KiVa-tiimissä sekä jonkin verran myös oppilaspalavereissa.
- ProKoulu-hankkeeseen on otettu mukaan esikoulun edustaja.

Yhteisöllisyyden vahvistaminen

- Työyhteisötaitojen sopimukset on otettu käyttöön koulun toimintakulttuurin kehittämiseksi.
- Ryhmäytymisen polku, joka alkaa 7. luokan syksyllä ja päättyy 9. luokan keväällä.
- Kaveritunnit
- Koulun turvallisuus- ja hyvinvointipäivä
- Rekrytointihaastatteluihin saa osallistua opettaja, jolle etsitään työparia ja opettaja tulee myös kuulluksi valinnassa.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kiusaamisen ennaltaehkäisy, käsittely, kiusaamisen puuttuminen
• Yhteistyö luokanvalvojan, opon, erityisopettajan, terveydenhoitajan, koulukuraattorin ja koulupsykologin välillä. • Kasvatuskeskusteluopettajat eri luokka-asteille. • Psykiatrinen sairaanhoitaja koulussa • Rovaniemen malli • Kiusaamattomuuskävely • Oppilaiden huolestuttavien poissaolojen prosessikuvaus
Viestintä
• Opettajat käyttävät nopean viestinnän tarpeeseen WhatsApp-ryhmää. • Rehtori lähettää viikkotiedotteen perjantai-iltapäivisin koulussa työskenteleville aikuisille. • Huoltajille lähettävät, tunteita mahdollisesti herättävää asiaa käsittelevät Wilma-viestit allekirjoittaa kaksi koulun aikuista.
Osaamisen jakaminen
• Osaamisen jakamista tapahtuu yhteis- ja samanaikaisopettajuuden kautta sekä myös yli vuosiluokkatiimien. • Rehtoreilla on säännöllisiä tapaamisia keskenään. • Kaupungin kaikki erityisopettajat kokoontuvat yhteen kaksi kertaa vuodessa.

Taulukko 6: Kiusaamisen vastaisen toiminnan hyvät käytänteet auditoinnin tulosten pohjalta

Auditoiduilla kouluilla on käytössä paljon hyviä käytänteitä. Kaikkien hyvien käytänteiden jakaminen Porvoon koulujen kesken olisi hyödyllistä ja voisi säästää päällekkäistä työtä. Pohdittavaksi jää, voisiko sivistystoimi koota hyvät käytänteet yhteen. Osa oivalluksista on syntynyt yrityksen ja erehdyksen kautta, jonka vuoksi myös näiden kokemusten jakaminen ja hyödyntäminen koko kaupungin sisällä olisi arvokasta

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

7.2 Suositukset

Taulukkoon 7 on koottu suosituksia auditoinnin pohjalta. Taulukkoon on koottu asioita, jotka eivät tulleet esille haastatteluissa.

Ennakointi • Oppilaita koskevan tiedon siirtyminen päivähoidosta esikouluun, esikoulusta alakouluun ja alakoulusta yläkouluun olisi arvokasta. • Ehdotetaan harkittavaksi, voisiko koululääkäri olla näkyvämmän mukana arvioimassa oppilaan koulukykyä tai koulukuntoisuutta.
Kiusaamisen ennaltaehkäisy, käsittely, kiusaamisen puuttuminen • Koulujen ja sivistystoimen välistä yhteistyötä kiusaamisen vastaisessa toiminnassa olisi hyödyllistä tehostaa. Yhteistyö on melko ohutta. • Kiusaamisen vastaisten toimien tehokkuuden arviointia olisi hyödyllistä tehdä kaupunkitasolla yhdessä suomen- ja ruotsinkielisen koulutoimen kanssa. Pohdinta esimerkiksi siitä, mitä malleja ja resursseja tarvitaan nykytilanteessa, miten ne jalkautetaan käyttöön, seurannan järjestäminen siitä, miten mallit ja resurssit soveltuvat käyttöön, mitä niistä on opittu sekä onko jotain, mistä voidaan luopua tai korvata uudella. • Toimintakortteja voitaisiin tehdä kaupunkitasolla mm. ei-toivottuihin tilanteisiin, kuten aggressiivisen oppilaan kohtaamiseen.
Viestintä • Huoltajien kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen hyvien käytänteiden tunnistaminen ja jalkauttaminen kaikille Porvoon kouluille. • Viestinnän haasteena on monikulttuurisuus, kun oppilaita on hyvinkin monesta eri maasta. Huoltajille jaettavat kiusaamiseen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen ja puuttumiseen liittyvät toiminnan kuvaukset olisi hyvä olla yhteisiä koko Porvoon kaupungin kouluissa. Ne olisi hyvä olla saatavissa samansisältöisesti mahdollisimman monella kielellä. • Ennakoivaa turvallisuusviestintää voisi hyödyntää entistäkin enemmän. • Rehtorikokousten ja johtoryhmien tuloksista olisi hyvä viestiä koulujen henkilökunnalle. • Huoltajille lähetetään paljon henkilökohtaisia Wilma-viestejä. Sivistystoimen pohdittavaksi jää, voisi osan näistä viesteistä korvata kaikille yhteisinä Wilman kautta lähettävinä tiedotteina. Koulujen työkuormaa voitaisiin vähentää tiedotteita käyttämällä.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Osaamisen jakaminen

- Selkeiden käytäntöjen luominen Porvoon koulujen yhteistyön, keskustelun, osaamisen jakamisen ja virheistä oppimisen välille.

Taulukko 7: Suositukset kiusaamisen vastaiseen toimintaan auditoinnin tulosten pohjalta

Suosituksena on, että yhteistyötä, keskustelua ja osaamista jaettaisiin ja lisättäisiin kaikkien Porvoon kaupungin peruskoulujen ja sivistystoimen välillä.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

8 Johtopäätökset, suositukset ja tulosten arviointi

Taulukkoon 8 on koottu hyviä käytänteitä kyselyn, haastattelujen ja auditointien pohjalta. Taulukkoon on koottu asioita, joita vahvistamalla Porvoon kaupungin sivistystoimi voi kehittää koulujen turvallisuuskulttuuria. Taulukon 13 eri turvallisuuskulttuurin ulottuvuutta on johdettu Reimanin, Pietikäisen & Oedewaldin mallista ((Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008, 51-68).

Turval-lisuus-kulttuurin 13 organisa-to-rista ulottu-vuutta	Hyvät käytänteet
Turval-lisuus-johtamis-jär-jes-telmän määrittely, toimivuus ja yllä-pitäminen	Yhtenäinen turvallisuusjohtamisjärjestelmä kaikkiin Porvoon perus-opetuksen kouluihin sivistystoimen johtovastuulla. Porvoon kaupungin koulujen ennakoivaa ja systemaattista kokonais-tuallisuutta kehittävä malli, jossa keskiössä on turvallisuusjohta-misjärjestelmän suunnittelu ja toteuttaminen sivistystoimen joh-dolla. Keskeistä on, että suunnittelutyö tehdään yhdessä ja rehtorit sekä koulujen henkilöstö otetaan jo varhaisessa vaiheessa mukaan suunnitteluun ja sitten myöhemmin mallin jalkauttamiseen. Mallin kehittämisen ja jalkauttamisen tueksi viestintäsuunnitelma. Lisäksi huomioidaan oppilaiden ja huoltajien rooli mallin suunnittelussa ja jalkauttamisessa. Lisäinfoa: Ranta, T. & Martikainen, S: 2021. Vakavaa huolta herät-tävään käyttäytymiseen puuttuminen kouluissa ja oppilaitoksissa. Laurea Julkaisut 171. https://www.theseus.fi/bitstream/han-dle/10024/505373/Laurea%20Julkaisut%20171.pdf?se-quence=2&isAllowed=y
Johdon toi-minta ja esi-merkki turval-lisuuden var-mista-miseksi	Turvallisuustyölle mahdollistetaan riittävät resurssit niin taloudelli-sesti kuin myös osaamisen varmistamiseksi. Paitsi, että rakenne-taan turvallisuusjohtamisjärjestelmä, tuetaan myös hyvää ihmisten johtamista. Turvallisuus näkyy johdon päätöksissä ja kuuluu heidän arjen puheissaan.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Turval-lisuus- viestinnän to- teut-taminen	Ennakoivan, positiivisen turvallisuusviestinnän toteuttaminen Ennakoivaa, positiivista turvallisuusviestintää vahvistetaan kiusaa- misen vastaista toimintaa tukemaan. Tehdään sivistystoimen joh- dolla suunnitelma, jonka mukaisesti turvallisuusviestintää tehoste- taan osana arjen muuta viestintää. Ylimmän johdon näkyvyyttä kiu- saamisen vastaisessa viestinnässä korostetaan alla olevan kuvion mukaisesti.  Turvallisuusviestinnän hyvät käytänteet (mukaillen Ranta 2012, 60-65) Suositellaan, että Porvoo toteuttaa yhteisen mallin myös ei-toivot- tuun käyttäytymiseen puuttumiseksi. Malli viestitään vahvasti erityy- sesti huoltajille. Ei-toivottu käyttäytyminen ei täytä kiusaamisen tunnusmerkistöjä, mutta on asia, joka edellyttää niin ennaltaehkäi- seviä toimenpiteitä kuin myös puuttumista. Lisäinfoa: Ranta, T. & Martikainen, S. 2020. Kohti avointa, enna- koivaa ja positiivista turvallisuusviestintää päiväkodeissa ja kou- luissa. Positiivinen, ennakoiva turvallisuusviestintä. Laurea Julkai- sut 146. https://www.theseus.fi/bitstream/han- dle/10024/345583/Laurea%20Julkaisut%20146.pdf?se- quence=2&isAllowed=y
Lähiesi-henki- löiden toi- minta	Lähiesihenkilöiden roolia turvallisuuden kehittämisessä ja johtami- sessa vahvistetaan. Lähiesihenkilöt ovat avainasemassa kiusaamisen vastaisten toimien edistämisessä.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Yhteistyö ja tiedon-kulku lähityö-yhteisös-sä	Yhteistyötä ja tiedonkulkua lähityöyhteisössä vahvistetaan. Kiusaamisen vastaisen työn osalta toteutetaan riskien arviointi, jonka perusteella määritellään lisää kehittämistoimia. Erityisesti siirtymätilanteet ovat haavoittuvia ja siksi kehittämistyötä lähestytään riskilähtöisesti.
Yhteistyö ja tiedonkulku eri yksiköiden välillä	Monialaisen yhteistyön mahdollisuudet ja uhat kartoitetaan. Yhteistyön ja tiedonkulun ongelmakohtiin eri yksiköiden välillä toteutetaan riskien arviointia. Riskiperusteisesti määritellään kehittämistoimet sen varmistamiseksi, että yhteistyö ja tiedonkulku ovat Porvoon koulujen vahvuus kaikissa tilanteissa ja olosuhteissa.
Työ-yhteisös-sä eri tehtävis-sä toimivien osaa-misen yhteen-sovit-taminen	Tunnistetaan kaikki ne koulun tehtävät myös sidosryhmät huomioiden, joilla on jokin rooli kiusaamisen vastaisten toimien osalta. Keskitytään selvittämään erityisesti ne osaamistarpeet, joiden kautta voidaan edistää ennakointia kiusaamisen vastaisessa toiminnassa.
Organisatorisen oppimisen käytännöt	Vahvistetaan Porvoon kaupungin sivistystoimen tehtävänä yhteistä turvallisuusilmoitusmenettelyä. Tämä edellyttää ilmoituskanavan avaamista, jota kautta kaikki yhteisön jäsenet voivat ilmoittaa joko nimellään tai vaihtoehtoisesti anonyymisti turvallisuuspoikkeamista tai -havainnoista sekä läheltä piti -tapauksista. Tällöin kiusaamiseen liittyvät havainnot ja huolet tulevat varmuudella tietoon ja käsitellyiksi. Kouluyhteisöissä kannustetaan ilmoittamiseen ja ilmoituksen jättämisestä seuraa ilmoittajalle palaute asian käsittelyn aloittamisesta. Tämä edellyttää organisaatiolta myös selkeästi toteutettua ja viestittyä ilmoitusväylää, riittävää resurssia ilmoitusten käsittelemiseksi ja myös kykyä oppia tapahtuneesta.
Riittävän osaamisen varmistaminen ja koulutus	Tunnistetaan riskilähtöisesti kiusaamisen vastaiseen työhön liittyvät osaamiskapeikot ja tehdään kaupunkitasoista suunnitelmaa kattavan ja tehtäväkohtaisen turvallisuuskoulutuksen järjestämiseksi kaikille kouluyhteisön jäsenille. Varmistetaan kaupunkitasoinen "valmennusohjelma" kiusaamisen vastaiseen työhön liittyvien osaamisen varmistamiseksi. Myös huoltajille tarjotaan mahdollisuutta osallistua tiettyihin koulutuksiin, joissa kehitetään kiusaamisen vastaisia toimia.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Resurssien hallinta	Lähtökohtana resurssien osalta voidaan pitää sitä, että kaikki työ voidaan lähtökohtaisesti toteuttaa turvallisesti tehtävästä ja olosuhteista riippumatta. Kiusaamisen vastaiselle työlle mahdollistetaan riittävät resurssit myös osaamisen ja monialaisen yhteistyön näkökulmasta. Viranomaisyhteistyötä tiivistetään selvittämällä poliisin, terveydenhuollon sekä sosiaalitoimen yhteistyön eri mahdollisuudet. Luodaan uusia toimintatapoja viranomaistyön ja koulujen välille.
Työnteon tuke- minen ohjeiden avulla	Yhtenäiset prosessit ja ohjeistus kaikkiin Porvoon perusopetuksen kouluihin sivistystoimen johtovastuulla. Ohjeiden laadinnassa keskeistä on riskilähtöisyys, jolloin niitä voidaan kehittää ja muuttaa ketterästi. Korostetusti toivotaan, että kaikilla kouluilla olisi mahdollisuus Porvoon kaupungin yhteisesti tuottamiin ohjeisiin.
Ulko-puolisten toimi-joiden hallinta	Sivistystoimen johdolla kehitetään kaikkien koulun toimintaan osallistuvien osaamista myös kiusaamisen vastaisessa toiminnassa. Tämä tarve huomioidaan erityisesti tilapäistyöntekijöiden ja sijais- ten osalta.
Muutos-ten hallinta	Sivistystoimen johdolla tunnistetaan muutostilanteisiin liittyvät tekijät riskilähtöisesti ja arvioidaan ennakolta muutoksen mahdollisia vaikutuksia myös kiusaamisen vastaisen työn osalta.

Taulukko 8: Kiusaamisen vastaisen toiminnan tueksi hyvät käytännöt

9 Esitys Porvoon mallin sisällöiksi

Tässä luvussa kuvataan ehdotus ns. Porvoon mallin keskeisiksi sisällöiksi alla olevan kuvion mukaisesti. Malli muodostuu kolmesta eri päävaiheesta, joista ensin esitellään vaihe yksi eli ennakoivat menettelyt. Seuraavaksi esitellään puuttumiseen liittyvät menettelyt ja lopuksi tapahtuneesta oppiminen.



Kuvio 123. Esitys Porvoon mallin sisällöiksi

9.1 Ennakoivat menettelyt

Ennakoivat menettelyt tarkoittavat kaikkea sitä toimintaa, jossa korostuu ennaltaehkäisy ja myös ne ennakoivat toimet, joilla voidaan vaikuttaa kiusaamisen vastaisiin toimiin ennakoiden.

1) Yhteisöllisyyden, kaveri- ja tunnetaitojen tietoinen kehittäminen

Kyselyssä, haastatteluissa ja auditoinnissa nousi esille hyviä käytänteitä yhteisöllisyyden vahvistamiseksi ja edelleen kehittämiseksi. Samoin kaveri- ja tunnetaitojen sisällyttäminen lasten arkeen oli huomioitu. Koska koko suositus korostaa ennakoinnin merkitystä, olisi perusteltua työstää Porvoon mallin mukaiset, yhteiset menettelyt yhteisöllisyyden kehittämiseksi. Samoin kaveri- ja tunnetaitojen opettamisen osalta

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

yhteisen tahtotilan asettaminen ja niiden mukainen työskentely olisi hyvä huomioida Porvoon kaupungin yhteisenä hankkeena.

2) Lapsen ja nuoren tarpeet ja odotukset keskiössä

Kyselyssä, haastatteluissa ja auditoinnissa nousi esille lapsen/nuoren tarve kuulluksi tulemisesta ja riittävän sekä monipuolisen tuen järjestämisestä oikea-aikaisesti. Tällä tarkoitettiin tarvetta välittömälle avulle ja tuelle silloin, kun lapsi/nuori joutuu osalliseksi tai altistuu joko suoraan tai välillisesti (esimerkiksi sivusta seuraajana) kiusaamistilanteelle. Esille nousi tarve löytää ratkaisu sille, miten avun ja tuen resurssi voidaan mahdollistaa ja taata lapselle/nuorelle hänen tarvitsemansa kiireetön apu ja tuki. Samoin esille nousi tarve järjestää paitsi oikea-aikainen ja riittävä tuki, myös luotettava aikuinen, jolla on kyvykkyyttä kohdata lapsi/nuori huolineen ja viedä asiaa tarpeen vaatiessa eteenpäin. Selvityksen tekijät ehdottavat, että Porvoon kaupunki harkitsisi sitä, pitäisikö em. prosesseihin palkata osaaaja, PRO, jolla olisi kyvykkyyttä paitsi kohdata kiusaamistilanteen osapuolet, myös osaamista puuttumisen ja muiden tarvittavien toimenpiteiden käynnistämiseksi. Hän myös koordinoisi yhteistyötä eri sidosryhmien välillä ja pystyisi ennen kaikkea tarjoamaan lapselle/nuorelle sekä tarpeen vaatiessa myös hänen huoltajilleen luotettavaa tukea ja apua tilanteen ratkaisemiseksi.

3) Viestinnän tarpeiden tunnistaminen ja toimenpiteiden suunnittelu sekä toteuttaminen

Kyselyssä, haastatteluissa ja auditoinnissa nousi esille positiivisen ja ennakoivan (turvallisuus)viestinnän kehittämisen ja tehostamisen tarpeet, vaikka hyväksi koettuja menettelyjä ja tapoja viestiä onkin jo Porvoon kouluissa olemassa. Positiivisen, ennakoivan turvallisuusviestinnän tarpeiden tunnistaminen ja niiden pohjalta kehittämis-toimien suunnittelu ja toteuttaminen sekä johtaminen Porvoon kaupungin yhteisenä tehtävänä olisi suositeltavaa. Samoin tarpeet ja myös valmiudet viestiä häiriötilanteessa olisi hyvä selvittää ja sen jälkeen pohtia esimerkiksi kaksisuuntaisen viestintäjärjestelmän hankintaa.

Keskeisenä viestinnällisenä tarpeena koettiin Porvoon kaupungin tuella toteutetut yhteiset viestintäkäytänteet. Samoin esille nousi tarve vieläkin tarkemmin rajata, kuka viestii ja miten viestii kiusaamistilanteesta niin huoltajille kuin myös mahdollisille muille osapuolille. Opettajien viestintäosaamisen vahvistamista toivottiin myös. Samoin opettajien suojaaminen mahdollisilta ei-toivotuilta seurauksilta kiusaamistapausten käsittelyn osalta haluttiin tuoda esille ja suositukseksi ehdotetaan, että viestintä-vastuut suunnitellaan em. tekijät huomioiden.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Lisätietoja: Kohti avointa, ennakoivaa ja positiivista turvallisuusviestintää päiväko-
deissa ja kouluissa. Ranta, T. & Martikainen, S. 2020. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-582-5>

4) Hyvä johtajuus

Kyselyssä, haastatteluissa ja auditoinnissa nousi esille monipuolista, jo olemassa olevaa johtamisosaamista. Samassa yhteydessä sanotettiin tarve kehittää edelleen yhteistyön johtamista kiusaamisen vastaisessa työssä ja tähän toivottiin Porvoon kaupungilta tukea ja ohjausta. Esille nousi myös kehittämistarpeet itsensä johtamisen näkökulmasta. Tätä kuvattiin muun muassa niin, että kaikkien työntekijöiden mukaan saaminen yhteistä Porvoon mallia suunnittelemaan ja toteuttamaan olisi jatkoon kannalta tärkeää. Myös eri koulujen välistä yhteistyötä toivottiin kehitettävän edelleen.

Johtamisvastuiden ja -roolien selkeyttämiseksi kiusaamisen vastaisessa työssä olisi suositeltavaa käynnistää osahanke, johon olisi hyvä saada mahdollisimman laajaa osallistumista kaikilta organisaatioitasoilta. Samoin ihmisten johtamiseen toivottiin uutta näkökulmaa.

9.2 Vastaaminen

Vastaamisessa keskeistä on, että sitä toteutetaan suunnitellusti ja niiden menettelyiden mukaisesti, jotka ovat toteutettuina jo ennakkoinnin vaiheessa. Vastaamisen ydinajatus on, että sitä toteutetaan oikea-aikaisesti ja oikeasuhtaisesti. Vastaamisen toimet kuuluvat tehtävään valitun osaajan vastuulle. Tältä edellytetään paitsi kyvykkyyttä kohdata kiusaamisen kohteeksi joutunut lapsi/nuori, myös osaamista objektiivisen puuttumisen mahdollistamiseksi ja sidosryhmien toiminnan koordinoimiseksi. Tässäkin korostuu osaajan, PRO:n, mahdollinen palkkaaminen.

5) Kriisiin vastaaminen

Kyselyssä, haastatteluissa ja auditoinnissa nousi esille jo olemassa olevaa kyvykkyyttä reagoida nopeasti ja tarkoituksenmukaisesti kiusaamistilanteisiin. Hyväksi koettuja menettelyjä kuvattiin haastatteluissa ja auditoinneissa. Suosituksena ehdotetaan, että Porvoon kaupunki ottaisi ohjausvastuuta yhteisen menettelyn toteuttamiseksi ja jalkauttamiseksi kiusaamiseen puuttumiseksi. Kohdassa 2 kuvatun henkilöresurssin (PRO:n) varaaminen yhteismitallisen ja oikeasuhtaisen puuttumismenettelyn toteuttajaksi voisi olla perusteltua varmistaa. Puuttumisessa yhteisen menettelyn olemassaolo ja sen mukaisesti toimiminen voisi lisätä luottamusta kaikkien osapuolten näkökulmasta - lapsi/nuori kokee tulleen kuulluksi ja autetuksi, huoltajat voivat luottaa

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

objektiiviseen puuttumismenettelyyn ja ylipäättään kaikkien luottamus yhteiseen menettelyyn ja sen vaikuttavuuteen kasvaa.

9.3 Tapahtuneesta oppiminen

Tapahtuneesta oppimisessa keskeistä on, että Porvoon kaupungilla on tarjota menettelyt tapahtuneiden läpikäymiseksi ja toiminnan kehittämiseksi edelleen.

6) Tapahtuneesta oppiminen ja kehittyminen

Kyselyssä, haastatteluissa ja auditoinnissa nousi esille hyviä käytänteitä jo tapahtuneiden tapausten läpikäynnistä. Kuitenkin suositellaan, että Porvoon kaupunki tutustuu erilaisiin turvallisuusilmoitusmenettelyihin ja käynnistää sen pohjalta prosessin kaupungin yhteisen ilmoitusmenettelyn toteuttamiseksi. Ilmoitusmenettelyssä korostuu luottamuksellisuus, nopea ja oikea-aikainen apu, jatkotoimista sopiminen ja tilanteiden seuraaminen, kunnes ne ovat varmuudella saatettu ratkaisuksi ja kiusaaminen on loppunut. Alla kuvattuna Laureassa kehitetty malli, jota voi tarpeen mukaisesti arvioida ja pohtia, olisiko siinä sopivia elementtejä Porvoon oman mallin tueksi.

"Vakavaa huolta herättävän käyttäytymisen riskienhallintamalli"

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 viranomaishallinnon verkostot 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 kouluyhteisön 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

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

riittävän matalaksi, jotta jokainen kouluyhteisön jäsen voi rohkaistua ilmoittamaan. Myös välitön ja henkilökohtainen palaute suoraan ilmoittajalle on koettu luottamusta rakentavaksi. Mallissa korostuu proaktiivinen viestintä, jossa kärkenä on kuvata kaikille kouluyhteisön työntekijöille velvollisuus, mutta samalla oikeus ilmoittaa havainnostaan. Muille kuin työntekijöille ilmoitusmenettelyä on viestitty pelkästään oikeutena ilmoittaa. Johdolle tämä malli tuottaa mahdollisuuden viestiä positiivisesti ilmoittamisen tärkeydestä, ilmoitusmääristä ja myös korjaavista toimista. Mallissa korostuu proaktiivinen ote - mitä enemmän ja aikaisemmin yhteisön jäsenet rohkaistuvat ilmoittamaan, sitä vähemmän kohteessa täytyy keskittyä reaktiiviseen, ”tulipalojen sammuttamiseen” keskittävään toimintaan. (Ranta 2016, 64-65.)

Jokaiseen ilmoitettuun tapaukseen puututaan välittömästi. Ilmoitettu huoli tutkitaan huolella tehtävään nimettyjen 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, T., Martikainen, S., Salmi, L & Laatikainen, J. 2021, 12.)

Lisämateriaalia:

Varautuva, turvallinen koulu. Linkki: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-446-0>

Loppuraportti selvityksestä koskien henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon ilmoittamista. Linkki: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-617-4>

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Lähteet

Painetut

Merivirta, M-L. & Mäkelä, T. 2011. Tunnetko turvallisuusviestinnän? Nolla tapaturmaa - foorumi. Uutislehti 1/2011, 4-5.

Reason, J. 1997. Managing the Risks of Organizational Accidents. Aldershot: Ashgate Publishing Company.

Reiman, T. 1999. Organisaatiokulttuuri ja turvallisuus. Kirjallisuuskatsaus. VTT Tiedotteita 2009.

Ranta, T. 2012. Selvitys korkeakoulujen verkkoviestinnästä. Teoksessa Koskenranta, H., Paasonen, J. & Ranta, T. 2012. Kansainvälinen selvitys korkeakoulujen turvallisuusjohtamisesta. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Sähköiset

Bronk, K. C., Hill, P. L., Lapsley, D. K., Talib, T. L. & Finch, H. 2009. Purpose, hope and life satisfaction in three age groups. The Journal of Positive Psychology 4 (6), 500-510.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2016. Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli. Viitattu 9.11.2021. https://ek.fi/wp-content/uploads/yritysturvallisuus_2016.pdf

Fredrickson, B. L. 1998. What good are positive emotions? Review of General Psychology 2 (3), 300-319.

Fredricks, J. A., Blumenfield, P. C. & Paris, A. H. 2004. School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. Review of Educational Research 74 (1), 59-109.

Froh, J. J., Kashdan, T. B., Yurkewicz, C., Fan, J., Allen, J. & Glowacki, J. 2010. The benefits of passion and absorption in activities: Engaged living in adolescents and its role in psychological well-being. Journal of Positive psychology 5 (4), 311-332.

Geller, E. 2000. 10 leadership qualities for a total safety culture. Julkaisussa Professional Safety. May 2000. s. 38-41. Viitattu 20.2.2022. <http://campus.murraystate.edu/academic/faculty/dfender/OSH650/readings/Geller--10%20Leadership%20Qualities%20for%20a%20Total%20Safety%20Culture.pdf>

Hamarus, P. 2006. Koulukiusaaminen ilmiönä - Yläkoulun oppilaiden kokemuksia kiusaamisesta. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 3.9.2021. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13307/9513926966.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

- Helakorpi S. & Kivimäki H. 2021. Lasten ja nuorten hyvinvointi - Kouluterveyskysely 2021. Tilastoraportti 30/2021. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 17.1.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143063/ktk_tilastoraportti2021_2021-09-09_kuviot_kuvana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huebner, E. S. & Gilman, R. 2002. An introduction to the multidimensional students' life satisfaction scale. *Social Indicators Research* 60, 115-122
- Hunter, J. P. & Csikszentmihalyi, M. 2003. The positive psychology of interested adolescents. *Journal of Youth and Adolescence* 32 (1), 27-35.
- International Atomic Energy Agency. 1991. Safety Culture. Safety Series No. 75 - INSAG-4. Vienna: International Atomic Energy Agency. Viitattu 20.2.2022. https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/Pub882_web.pdf
- Karhu, A. 2018. Check in! Check out! Käyttäytymisen tehostettua tukea lähikoulussa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 27.1.2022. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59198/978-951-39-7522-7_vaitos24082018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- KiVa Koulu. 2022a. Mikä KiVa on? Viitattu 17.1.2022. www.kivakoulu.fi/kivaohjelmasta/
- Kiva Koulu. 2022b. Mukaan ohjelmaan. Viitattu 17.1.2022. <https://www.kiva-koulu.fi/mukaankivaan/>
- Kiva Koulu. 2022c. Usein kysytyt kysymykset. Viitattu 17.1.2022. <https://www.kiva-koulu.fi/faq-kiva/>
- Koskenranta, H., Paasonen, J. & Ranta, T. 2012. Kansainvälinen selvitys korkeakoulujen turvallisuusjohtamisesta. Viitattu 12.2.2021. <https://docplayer.fi/3156621-Kansainvalinen-selvitys-korkeakoulujen-turvallisuusjohtamisesta.html>
- Laitinen, K., Haanpää, S. Francke, L. & Lahtinen, M. 2020. Kiusaamisen vastainen työ kouluissa ja oppilaitoksissa. Oppaat ja käsikirjat 2020:3a. Opetushallitus. Viitattu 8.12.2021. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kiusaamisen_vastainen_työ_kouluissa_ja_oppilaitoksissa.pdf
- Leskisenoja, E. 2016. Vuosi koulua, vuosi iloa : PERMA-teoriaan pohjautuvat luokkakäytänteet kouluiloin edistäjinä. Väitöskirja. Acta Universitatis Lapponiensis 330. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Viitattu 27.1.2022. <http://lauda.ulapland.fi/handle/10024/62568>
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. 2005. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin* 131 (6), 803-835
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto. 2021. Mitä kiusaaminen on? Viitattu 3.9.2021. <https://www.mll.fi/ammattilaisille/kouluille-ja-oppilaitoksille/kiusaamisen-ehkai-seminen/mita-kiusaaminen-on/>

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

McKnight, P. E. & Kashdan, T. B. 2009. Purpose in life as a system that creates and sustains health and well-being: An integrative, testable theory. *Review of General Psychology* 13, 242-251.

Merivirta, M-L. 2011. Turvallisuusviestintä rakennusallalla. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 20.2.2022.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/26694/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201103221913.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Noble, T. & McGrath, H. 2016. The PROSPER school pathways for student wellbeing. Policy and Practices. Cham: Springer.

Norrish, J. M., Williams, P., O'Connor, M. & Robinson, J. 2013. An applied framework for positive education. *International Journal of Well-Being* 3 (2), 147-161.

Pajulo, M., Salo, S. & Pyykkönen, N. 2015. Mentalisaatio ihmistä suojaavana tekijänä. *Duodecim*. 2015;131(11):1050-7. Viitattu 17.1.2022. <https://www.duodecim-lehti.fi/duo12278>

PedaNet. 2022. Viitattu 24.2.2022. <https://peda.net/joensuu/jsv1/pp/mopp>

Perusopetuslaki 628/1998. Viitattu 8.12.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>

ProKoulu. 2021. <https://www.prokoulu.fi/>

Randolph, J. J., Kangas, M. & Ruokamo, H. 2009. The preliminary development of the children's overall satisfaction with schooling scale. *Child Indicators Research* 2, 79-93.

Ranta, T. & Martikainen, S. 2020. Kohti avointa, ennakoivaa ja positiivista turvallisuusviestintää päiväkodeissa ja kouluissa. *Laurea Julkaisut* 146. Viitattu 11.2.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-582-5>

Ranta, T., Martikainen, S., Salmi, L & Laatikainen, J. 2021. Loppuraportti selvityksestä koskien henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon ilmoittamista. Viitattu 20.3.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-617-4>

Seligman, M. E. P. 2011. *Flourish: A visionary new understanding of happiness and wellbeing*. New York: Simon & Schuster.

Siddall, J., Jiang, X. & Huebner, E. S. 2013. A prospective study of differential sources of school-related social support and adolescents' global life satisfaction. *American Journal of Orthopsychiatry* 83, 107-114.

Simola, A. 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostus-tehtaassa. Oulu: Oulun yliopisto. Viitattu 20.2.2022. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514277619.pdf>

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Suldo, S. M., Thalji-Raitano, A., Hasemeyer, M., Gelley, C. D. & Hoy, B. 2013. Understanding middle school students' life satisfaction: Does school climate matter? *Applied Research in Quality of Life* 8, 169-182.

Wang, M.-C., Lightsey, O. R., Pietruszka, T., Uruk, A. C. & Wells, A. G. 2007. Purpose in life and reasons for living as mediators of the relationship between stress, coping, and suicidal behavior. *The Journal of Positive Psychology* 2 (3), 195-204.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuviot

Kuvio 1: Yhteisömme arki on turvallista.....	24
Kuvio 2: Yhteisömme arki on turvallista -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteltuna	25
Kuvio 3: Yhteisömme arki on turvallista toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna	25
Kuvio 4: Yhteisömme arki on turvallista oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	26
Kuvio 5: Yhteisömme arki on turvallista oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan	27
Kuvio 6: Yhteisömme arki on turvallista vastaajan sukupuolen näkökulmasta tarkasteltuna	28
Kuvio 7: Yhteisömme arki on turvallista vastaajan iän näkökulmasta tarkasteltuna	29
Kuvio 8: Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä.....	29
Kuvio 9: Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä -väitteen tulokset toimialoittain	30
Kuvio 10: Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna	31
Kuvio 11: Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	31
Kuvio 12: Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna	32
Kuvio 13: Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista.....	32
Kuvio 14: Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista -väitteen tulokset toimialoittain	33
Kuvio 15: Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna.....	34
Kuvio 16: Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	35
Kuvio 17: Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista oppilaiden tai lasten lukumäärän perusteella vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna	35
Kuvio 18: Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä	36
Kuvio 19: Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä toimialoittain	37
Kuvio 20: Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä -väite tarkasteltuna toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan	37
Kuvio 21: Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	38
Kuvio 22: Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan	39

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 23: Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön	39
Kuvio 24: Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön toimialoitain ...	40
Kuvio 25: Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön - väitteen tulokset toimialan ja vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna	40
Kuvio 26: Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	41
Kuvio 27: Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön -väitteen -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan	41
Kuvio 28: Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi	42
Kuvio 29: Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi toimialoitain tarkasteluna	43
Kuvio 30: Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi -väitteen vastaukset toimialoitain vastausprosenttien mukaan	43
Kuvio 31: Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	44
Kuvio 32: Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuden mukaan	45
Kuvio 33: Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi	45
Kuvio 34: Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi toimialoitain esitettynä	46
Kuvio 35: Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi -väitteen tulokset toimialoitain vastausten prosenttiosuuden mukaan	47
Kuvio 36: Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	48
Kuvio 37: Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuden mukaan	48
Kuvio 38: Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista	49
Kuvio 39: Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tulokset toimialoitain tarkasteluna	50
Kuvio 40: Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tulokset toimialoitain vastausten prosenttiosuuden mukaan	50

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 41: Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tuloksia oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	51
Kuvio 42: Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan	52
Kuvio 43: Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista	52
Kuvio 44: Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista -väitteen tulokset toimialoitain tarkasteluna	53
Kuvio 45: Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista -väitteen tulokset toimialoitain vastausten prosenttiosuuden mukaan	54
Kuvio 46: Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	54
Kuvio 47: Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan tarkasteltuna	55
Kuvio 48: Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen	55
Kuvio 49: Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen vastaukset toimialoitain tarkasteluna	56
Kuvio 50: Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen tulokset toimialoitain vastausten prosenttiosuuden mukaan	57
Kuvio 51: Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	57
Kuvio 52: Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan tarkasteltuna	58
Kuvio 53: Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta	58
Kuvio 54: Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tulokset toimialoitain tarkasteluna	59
Kuvio 55: Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tulokset toimialoitain vastausten prosenttiosuuden mukaan	60
Kuvio 56: Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	61
Kuvio 57: Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan tarkasteltuna	62
Kuvio 58: Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta	62
Kuvio 59: Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset toimialoitain tarkasteluna	63

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 60: Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen vastaukset toimialoitain vastausprosentin mukaan esitettynä.	63
Kuvio 61: Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	64
Kuvio 62: Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan tarkasteltuna	65
Kuvio 63: Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta	65
Kuvio 64: Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset toimialoitain tarkasteluna	66
Kuvio 65: Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen vastaukset toimialoitain vastausprosentin mukaan esitettynä.	66
Kuvio 66: Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	68
Kuvio 67: Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan tarkasteltuna	69
Kuvio 68: Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn	69
Kuvio 69: Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn - väitteen tulokset toimialoitain tarkasteluna.....	70
Kuvio 70: Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn - väitteen vastaukset toimialoitain vastausprosentin mukaan esitettynä.	70
Kuvio 71: Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn - väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	71
Kuvio 72: Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn - väitteen vastaukset toimialoitain vastausprosentin mukaan esitettynä.	72
Kuvio 73: Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapseen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista.....	73
Kuvio 74: Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapseen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -väitteen tulokset toimialoitain tarkasteluna	74
Kuvio 75: Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapseen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista- väitteen vastaukset toimialoitain vastausprosentin mukaan esitettynä.	75
Kuvio 76: Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapseen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista-väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	75
Kuvio 77: Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapseen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista-väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta vastausten prosenttiosuuksien mukaan tarkasteltuna.....	76
Kuvio 78: Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapseen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista.....	77

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 79: Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapseen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -väite toimialoitain tarkasteltuna.....	78
Kuvio 80: Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapseen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -vastauksen tulokset toimialoitain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna	78
Kuvio 81: Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapseen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista -kysymyksen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	79
Kuvio 82: Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapseen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan	79
Kuvio 83: Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita80	
Kuvio 84: Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita toimialoitain tarkasteltuna	81
Kuvio 85: Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita -väitteen tulokset toimialoitain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna	81
Kuvio 86: Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita-väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	82
Kuvio 87: Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan	83
Kuvio 88: Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen.....	83
Kuvio 89: Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen -väitteen tulokset toimialoitain tarkasteltuna	84
Kuvio 90: Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen toimialoitain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna	85
Kuvio 91: Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna.....	86
Kuvio 92: Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan	86
Kuvio 93: Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille	87
Kuvio 94: Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille -väitteen tulokset toimialoitain tarkasteltuna	88
Kuvio 95: Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille toimialoitain vastausprosentin mukaan	88

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 96: Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	89
Kuvio 97: Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan	90
Kuvio 98: Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle	90
Kuvio 99: Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle toimialoittain tarkasteltuna	91
Kuvio 100: Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna	92
Kuvio 101: Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	92
Kuvio 102: Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	93
Kuvio 103: Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä	93
Kuvio 104: Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset toimialoittain tarkasteltuna	94
Kuvio 105: Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna	95
Kuvio 106: Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	96
Kuvio 107: Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan	96
Kuvio 108: Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan.	97
Kuvio 109: Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan toimialoittain tarkasteltuna	98
Kuvio 110: Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan -väitteen tulokset toimialoittain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna	98
Kuvio 111: Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	99
Kuvio 112: Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan	100
Kuvio 113: Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä	101

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Kuvio 114: Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset toimialoitain	101
Kuvio 115: Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan.....	102
Kuvio 116: Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	103
Kuvio 117: Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan.....	103
Kuvio 118: Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä	104
Kuvio 119: Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille -väitteen tulokset toimialoitain tarkasteltuna	105
Kuvio 120: Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä -väitteen tulokset toimialoitain vastausten prosenttiosuuden mukaan tarkasteltuna	105
Kuvio 121: Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä -väitteen tulokset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna	106
Kuvio 122: Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä -väitteen vastaukset oppilaiden tai lasten lukumäärän näkökulmasta tarkasteltuna vastausten prosenttiosuuden mukaan	107

Taulukot

Taulukko 1: Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työpaikan lasten tai nuoren määrä	23
Taulukko 2: Vastaajat ikäryhmittäin esitettynä	23
Taulukko 3: Suositukset kehittämistoimista kyselyn tulosten pohjalta	109
Taulukko 4: Kiusaamisen vastaisen toiminnan hyvät käytänteet haastattelujen tulosten pohjalta .	114
Taulukko 5: Suositukset kiusaamisen vastaiseen toimintaan haastattelujen tulosten pohjalta	114
Taulukko 6: Kiusaamisen vastaisen toiminnan hyvät käytänteet auditoinnin tulosten pohjalta.....	117
Taulukko 7: Suositukset kiusaamisen vastaiseen toimintaan auditoinnin tulosten pohjalta	119
Taulukko 8: Kiusaamisen vastaisen toiminnan tueksi hyvät käytännöt.....	123

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Liitteet

Liite 1: Suomenkielinen kysely	140
Liite 2: Ruotsinkielinen kysely	149
Liite 3: Kyselyyn vastanneiden pääasiallinen työskentelypaikka	157
Liite 4: Suomenkielisen haastattelun saate ja kysymykset	158
Liite 5: Ruotsinkielisen haastattelun saate ja kysymykset	161
Liite 6: Auditoinnin kysymykset	163

Liite 1: Suomenkielinen kysely

Selvitys koskien kokemusta kiusaamisesta, turvallisuudesta ja sen kehittämistä Porvoon kaupungissa

Hyvä vastaanottaja,

Laurea-ammattikorkeakoulu toteuttaa yhteistyössä Porvoon kaupungin sivistystoimen kanssa kyselyn, jolla selvitetään kokemuksia ja näkemyksiä kiusaamisesta sekä turvallisuudesta ja sen kehittämistä perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Sinun kokemuksesi ja mielipiteesi ovat tärkeitä. Siksi toivomme, että antaisit vähän ajastasi ja vastaisit tähän kyselyyn.

Taustatiedot

Tämä kysely on ensimmäinen osa Porvoon kaupungin ja Laurea-ammattikorkeakoulun välisestä yhteistyöprojektista, joka toteutetaan syyskuun 2021 ja helmikuun 2022 välisenä aikana. Projektin tavoitteena on kerätä tietopohjaa ja luoda tilannekuvaa Porvoon kaupungin perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa esiintyvistä kiusaamisesta, sen tunnistamisesta, ilmoittamisesta ja puuttumisesta. Samoin keskitytään keräämään tietoa turvallisuusjohtamisen nykytilasta, turvallisuuskulttuurista ja sen kehittämistarpeista.

Vastaaminen

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

Kyselyyn toivotaan vastausta kunnan nuorisopalvelujen sekä varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen yksiköiden hallinnollisesti vastaavalta taholta niin, että kukin vastaus

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

kattaa aina kaikki oman toimialan yksiköt yhteisesti. Itsenäistä, toimijakohtaista vastausta pyydetään koulunkäynnin ohjaajilta, luokanvalvojilta, nuorisotyöntekijöiltä, varhaiskasvattajilta, koulupsykologeilta, kuraattoreilta, terveydenhoitajilta ja koulu-coacheilta.

Vastaathan kyselyyn 29.10.2021 klo 17.00 mennessä.

Tulokset

Projektin lopuksi helmikuussa 2022 tehdään nykytila-analyysi, johtopäätökset ja suositukset, jotka raportoidaan sekä suomen että ruotsin kielellä. Tulokset esitetään siten, ettei yksittäisiä vastauksia pystytä tunnistamaan.

Lisätiedot

Lisätietoja projektista antaa Porvoon kaupungin puolesta Sara Tallsten (sara.tallsten@porvoo.fi, puh. 040 610 6204). Tästä kyselystä lisätietoja antaa Soili Martikainen Laurea-ammattikorkeakoulusta (soili.martikainen@laurea.fi, puh. 0400 324 978).

Lämmin kiitos vastauksestasi!

Om du vill svara på svenska, vänligen klicka här:

<https://elomake.lau->

[rea.fi/lomakkeet/19435/lomake.html?rinnakkaislomake=Rinnakkaisl_Porvoo21](https://elomake.lau-rea.fi/lomakkeet/19435/lomake.html?rinnakkaislomake=Rinnakkaisl_Porvoo21)

Vastaajan taustatiedot

1. Työskentelen pääasiassa
 - kouluterveydenhuollossa
 - nuorisopalveluissa
 - oppilashuollossa
 - perusopetuksessa, alakoulu
 - perusopetuksessa, yläkoulu
 - varhaiskasvatuksessa
 - jokin muu, mikä?
2. Työpaikkani lasten ja/tai nuorten lukumäärä
Valitse tästä
 - alle 50 oppilasta/lasta
 - 51-100 oppilasta/lasta
 - 101-200 oppilasta/lasta
 - 201-300 oppilasta/lasta
 - 301-400 oppilasta/lasta
 - yli 400 oppilasta/lasta
3. Sukupuoli

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

- mies
 - nainen
 - muu
 - en halua kertoa
4. Minkä ikäinen olet?
- Alle 30 vuotias
 - 31-39 vuotias
 - 40-49 vuotias
 - 50-59 vuotias
 - 60 vuotias tai sen yli
 - En halua ilmoittaa
5. Korkein suorittamasi tutkinto?
- perusaste
 - toinen aste
 - alempi korkeakoulututkinto
 - ylempi korkeakoulututkinto
 - lisensiaatin/tohtorin tutkinto
 - ei mikään yllä esitetystä
6. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt kasvatus- tai opetuslalla?
- alle kolme vuotta
 - vähintään kolme, kuitenkin alle 10 vuotta
 - vähintään 10 vuotta
7. Kuinka monta vuotta olet toiminut esimiehenä kasvatus- tai opetuslalla?
- alle kolme vuotta
 - vähintään kolme, kuitenkin alle 10 vuotta
 - vähintään 10 vuotta
 - en toimi esimiehenä
8. Vastaajan asema
- alakoulun opettaja
 - koulucoach
 - koulunkäynninohjaaja
 - koulupsykologi
 - kuraattori
 - koulutusjohtaja
 - kulttuuri- ja vapaa-aikajohtaja
 - nuorisopalvelujen päällikkö
 - nuorisotyöntekijä
 - päiväkodinjohtaja
 - rehtori
 - sivistysjohtaja
 - sivistystoimen hallintopäällikkö
 - terveydenhoitaja
 - yläkoulun opettaja
 - varhaiskasvatusjohtaja
 - varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
 - varhaiskasvatuksen opettaja
 - olen myös työssäni ryhmänohjaaja/luokanvalvoja
 - vastaajan asema jokin muu, mikä?

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

9. Pääasiallinen työskentelypaikkasi?

- Albert Edelfeltin koulu
- Eklöfska skolan
- Epoon koulu
- Grännäs skola
- Hamarin koulu
- Hindhår skola
- Hinthaaaran koulu
- Huhtisen koulu
- Ilolan koulu
- Jokilaakson koulu
- Keskuskoulu
- Kevätkummun koulu
- Kullo skola
- Kulloon koulu
- Kvanbackens skola
- Linnajoen koulu
- Lyceiparkens skola
- Peipon koulu
- Pääskytien koulu
- Sannäs skola
- Strömborska skolan
- Tolkkisten koulu
- Vårberga skola
- Bjurböle daghem
- Eestinmäen päiväkoti
- Epoon päiväkoti
- Gammelbackan päiväkoti
- Haikobrinkens daghem
- Hinthaaaran päiväkoti
- Hornhattulan päiväkoti
- Huhtisen päiväkoti
- Huvikummun päiväkoti
- Kaarenkylän päiväkoti
- Kevätkuulen päiväkoti
- Kulloon päiväkoti
- Kuutamopolun päiväkoti
- Lekskolan Regnbågen
- Mäntykummun päiväkoti
- Omenatarhan päiväkoti
- Pellingin ryhmäperhepäiväkoti
- Porvoon Englanninkielinen Päiväkoti
- Puistopäiväkoti
- Päiväkoti Helmi
- Päiväkoti Horisontti Touhula
- Päiväkoti Kammari
- Päiväkoti Metsätähti
- Päiväkoti Piccolo
- Päiväkoti Solhem
- Päiväkoti Tupa
- Sagobackens daghem
- Steinerpäiväkoti Päivänsäde
- Touhula Porvoo

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

- Toukovuoren päiväkot
- Ylä-Haikkoon päiväkot
- Toimin useassa eri päiväkodissa tai koulussa

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Turvallinen hoiva-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristö

Yhteisöllä tarkoitetaan sitä hoiva-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristöä, jonka puolesta henkilö vastaa tähän kyselyyn.

Työyhteisöllä tarkoitetaan sitä kohdetta, jonka puolesta henkilö vastaa tähän kyselyyn.

Kiusaamisella tarkoitetaan, että henkilö joutuu toistuvasti loukkaamisen, vahingoittamisen tai syrjimisen kohteeksi pystymättä puolustautumaan tai vaikuttamaan saamaansa kohteluun. Se on väkivaltaa, joka ilmenee psyykkisenä, fyysisenä tai sosiaalisena väkivaltana tai näiden kaikkien yhdistelmänä.

Lainsäädännöllä tarkoitetaan mm. seuraavia: Suomen perustuslaki 731/1999, rikoslaki 39/1889, lastensuojelulaki 417/2007, perusopetuslaki 628/1998, varhaiskasvatustlaki 540/2018, työturvallisuuslaki 738/2002, nuorisolaki (1285/2016).

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

Kiusaamisen ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja puuttuminen

14. Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen 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.

15. Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

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. Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi 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.

17. Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista.

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.

18. Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista.

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 jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen.

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. Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilystä tai jo täyttyneestä teosta.

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. Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta.

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. Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta.

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. Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn.

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.

Viranomaisille tehdyt ilmoitukset kiusaamisepäilyistä

24. Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

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.

25. Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista.

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.

Kiusaamisen vastaisten toimien tehokkuus ja kattavuus

26. Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita.

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.

27. Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen.

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.

28. Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille.

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.

29. Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle.

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.

30. Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä.

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.

31. Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan.

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.

32. Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä.

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.

33. Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

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.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Liite 2: Ruotsinkielinen kysely

Utredning om upplevelse av mobbning, säkerhet och utveckling av säkerheten i Borgå stad

Bästa mottagare,

yrkeshögskolan Laurea genomför i samarbete med bildningssektorn i Borgå stad en enkät för att utreda erfarenheter av och synpunkter på mobbning och säkerhet samt utveckling av säkerheten inom den grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken. Dina erfarenheter och åsikter är viktiga. Därför önskar vi att du använder lite av din tid för att svara på denna enkät.

Bakgrundsinformation

Denna enkät är första delen av ett samarbetsprojekt mellan Borgå stad och yrkeshögskolan Laurea vilket genomförs mellan september 2021 och februari 2022. Målet med projektet är att samla in grundläggande information och skapa en lägesbild av mobbning i den grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken i Borgå stad samt om hur man identifierar den, anmäler den och ingriper i den. Man fokuserar även på att samla in information om nuläget för säkerhetsledning, säkerhetskulturen och utvecklingsbehoven i den. I nästa skede, i september-oktober 2021, görs intervjuer via videokonferenser på Teams. Då intervjuas medlemmar av arbetarskyddsorganisationen samt rektorer och anställda vid tre grundskolor som valts som pilotskolor. I det tredje skedet, i oktober-december 2021 görs auditeringar gällande mobbning, säkerhetsledning och säkerhetskultur i tre pilotskolor.

Besvarande av enkäten

Det tar cirka 20 minuter att svara på enkäten. De röda frågetecknen på blanketterna är anvisningar som innehåller definitioner av de begrepp som förekommer i påståendena. Enkäten besvaras anonymt och svaren behandlas konfidentiellt.

Kommunens ungdomsväsende samt personer med förvaltningsmässigt ansvar för enheter inom småbarnspedagogik och grundläggande utbildning önskas svara på enkäten så, att varje svar omfattar det egna uppgiftsområdets alla enheter gemensamt. Ett självständigt, personligt svar begärs av skolgångshandledare, klassföreståndare, ungdomsarbetare, anställda inom småbarnspedagogik, skolpsykologer, kuratorer, hälsovårdare och skolcoacher.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Vänligen svara på enkäten senast 29.10.2021 kl. 17.00.

Resultaten

I slutet av projektet, i februari 2022, är det dags för en analys av nuläget, slutledningar och rekommendationer, om vilka görs en rapport på både finska och svenska. Resultaten presenteras så att det inte går att identifiera enskilda svar.

Mera information

Mera information om projektet ger för Borgå stads del Sara Tallsten, (sara.tallsten@porvoo.fi, tfn 040 610 6204). Mera information om denna enkät ger Soili Martikainen från yrkeshögskolan Laurea (soili.martikainen@laurea.fi, tfn 0400 324 978). Varmt tack för ditt svar!

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Bakgrundsuppgifter om svararen

1. Jag arbetar i huvudsak inom
Välj här
 - Skolhälsovård
 - Ungdomstjänster
 - Elevvård
 - Grundläggande utbildning, åk 1-6
 - Grundläggande utbildning, åk 7-9
 - Småbarnspedagogik
 - Något annat, vad?
2. Antal barn och/eller unga på min arbetsplats
 - under XX elever/barn
 - över xx elever/barn
 - under XX elever/barn
 - över xx elever/barn
3. Kön
 - man
 - kvinna
 - annat
 - vill inte säga
4. Hur gammal är du?
 - under xx år
 - xx år eller äldre
 - jag vill inte säga
5. Din högsta examen?
 - Grundskola
 - Andra stadiet
 - Lägre högskoleexamen
 - Högre högskoleexamen
 - Licentiat-/doktorsexamen
 - Inget av ovan nämnda
6. Hur många år har du arbetat inom fostran eller undervisning?
 - Under tre år
 - Över tre år, men under 10 år
 - Över 10 år
7. Hur många år har du arbetat som chef inom fostran eller undervisning?
 - under tre år
 - över tre år, men under 10 år
 - över 10 år
 - jag arbetar inte som chef

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

8. Svararens position
- lågstadielärare
 - skolcoach
 - skolgångshandledare
 - skolpsykolog
 - kultur- och fritidsdirektör
 - chef för ungdomstjänster
 - ungdomsarbetare
 - utbildningsdirektör
 - daghemsföreståndare
 - rektor
 - bildningsdirektör
 - förvaltningschef inom bildningssektorn
 - hälsovårdare
 - högstadielärare
 - direktör för småbarnspedagogik
 - barnskötare inom småbarnspedagogik
 - lärare inom småbarnspedagogik
 - jag är också gruppleddare/klassföreståndare
 - något annat, vad?

9. Din huvudsakliga arbetsplats?

- Bjurböle daghem
- Estbacka daghem
- Ebbo daghem
- Gammelbacka daghem
- Haikobrinkens daghem
- Hindhår daghem
- Hornhattula daghem
- Huktis daghem
- Villa Villekulla daghem
- Karsby daghem
- Vårvindens daghem
- Kullo daghem
- Månskensstogens daghem
- Lekskolan Regnbågen
- Tallberga daghem
- Äppelgårdens daghem
- Pellinge gruppfamiljedaghem
- Borgå Engelskspråkiga Lekskola
- Parkdaghemmet
- Daghemmet Helmi
- Daghemmet Horisontti Touhula
- Daghemmet Kammari
- Daghemmet Skogsstjärnan
- Daghemmet Piccolo
- Daghemmet Solhem
- Daghemmet Tupa
- Sagobackens daghem
- Steinerdaghemmet Päivänsäde
- Touhula Borgå
- Majbergets daghem
- Övre Haiko daghem

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

En trygg vård-, lär-, studie-, uppväxt- och arbetsmiljö

Med gemenskap avses den vård-, lär-, studie-, uppväxt- och arbetsmiljö för vilkens del personen svarar på enkäten.

Med arbetsgemenskap avses den arbetsplats för vilkens del personen svarar på enkäten.

Med mobbning menas att en person upprepade gånger utsätts för förolämpningar, skadas eller diskrimineras utan att kunna försvara sig eller påverka den behandling hen utsätts för. Det är våld som tar sig uttryck i psykiskt, fysiskt eller socialt våld eller en kombination av dessa.

Med lagstiftning avses bland annat:

Finlands grundlag 731/1999, strafflagen 39/1889, barnskyddslagen 417/2007, lagen om grundläggande utbildning 628/1998, lagen om småbarnspedagogik 540/2018, arbetsbarnskyddslagen 738/2002, ungdomslagen 1285/2016.

10. Vardagen i 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.

11. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som 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.

12. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande.

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. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid 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.

Förebyggande av mobbning, identifiering av den och ingripande i den**14. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning.**

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.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

15. I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.

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. I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.

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 har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning.

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.

18. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning.

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. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning.

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. I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning.

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. Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till.

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. Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till.

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. I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning.

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.

Mobbningsmisstankar som anmälts till myndigheter

24. Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

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.

25. Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning.

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.

Effektfullhet och omfattning av mobbningsförebyggande åtgärder

26. De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla.

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.

27. Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen.

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.

28. Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer.

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.

29. Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren.

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.

30. I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.

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.

31. Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder.

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.

32. I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.

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.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

33. I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om.

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.

Sändning av uppgifter

Skicka uppgifter
Varmt tack för ditt svar!

Varmt tack för ditt svar!

Tilläggsinformation om e-blanketten: på finska <https://e-lomake.fi> och på engelska <https://e-lomake.fi/en/>

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Liite 3: Kyselyyn vastanneiden pääasiallinen työskentelypaikka

Pääasiallinen työskentelypaikkasi?	Lukumäärä
Toimin useassa eri koulussa tai päiväkodissa	16
Strömborgska skolan	32
Linnajoen koulu	13
Albert Edelfeltin koulu	12
Lyceiparkens skola	11
Kvarnbackens skola	10
Pääskytien koulu	8
Kevätkummun koulu	7
Huhtisen koulu	6
Peipon koulu	5
Keskuskoulu	5
Omenatarhan päiväkoti	5
Kulloon päiväkoti	4
Hinthaaran koulu	4
Eklöfska skolan	3
Ylä-Haikkoon päiväkoti	3
Hinthaaran päiväkoti	3
Grännäs skola	3
Kuutamopolun päiväkoti	2
Epoon koulu	2
Tolkkisten koulu	2
Mäntykummun päiväkoti	2
Kullo skola	2
Päiväkoti Helmi	2
Jokilaakson koulu	1
Puistopäiväkoti	1
Haikobrinks daghem	1
Ilolan koulu	1
Kevätkuulen päiväkoti	1
Hamarin koulu	1
Eestinmäen päiväkoti	1
Kulloon koulu	1
Gammelbackan päiväkoti	1
Huhtisen päiväkoti	1
Bjurböle daghem	1
Päiväkoti Metsätähti	1
Vårberga skola	1
Hindhår skola	1
Sannäs skola	1
Hornhattulan päiväkoti	1
	178

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Liite 4: Suomenkielisen haastattelun saate ja kysymykset

HAASTATELTAVAN OHJE

Tämä haastattelu on osa Porvoon kaupungin ja Laurea-ammattikorkeakoulun yhteistyössä tehtävää selvitystä, joka koskee kokemusta kiusaamisesta, turvallisuudesta ja sen kehittämisestä Porvoo kaupungissa.

Haastattelun kysymykset koskevat peruskoulua käyviä lapsia ja nuoria.

Haastattelun kesto: Teams-sovelluksen kautta toteuttavan haastattelun kesto on noin 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 saat-
taa tarvittaessa pyytää tarkennuksen haastateltavan vastaukseen.

Haastattelun tallentaminen: Haastattelija tallentaa haastattelun litterointia ja kva-
litatiivista analyysia varten. Tallennuksen alkaminen ja päättymisen ilmaistaan
haastateltavalle selkeästi seuraavilla lauseilla:

- Tallennus alkaa.
- Tallennus päättyy.

Kysymykset ja kommentit: Haastateltava voi esittää haastattelun toteutukseen liit-
tyviä 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.

HAASTATELTAVAN TAUSTATIEDOT

1. Mikä on tehtävänne?
1. Mikä on työpaikkanne lasten ja/tai nuorten lukumäärä?
 - alle 50 oppilasta/lasta
 - 51-100 oppilasta/lasta
 - 101-200 oppilasta/lasta
 - 201-300 oppilasta/lasta
 - 301-400 oppilasta/lasta
 - yli 400 oppilasta
 - olen toimipaikasta riippumaton

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

2. Minkä ikäinen olette?

- Alle 30 vuotias
- 31-39 vuotias
- 40-49 vuotias
- 50-59 vuotias
- 60 vuotias tai sen yli
- En halua ilmoittaa

3. Mikä on korkein suorittamanne tutkinto?

- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Lisensiaatin/tohtorin tutkinto
- Ei mikään esitetyistä

4. Kuinka monta vuotta olette työskennellyt kasvatus/opetusalailla?

- alle 3 vuotta
- vähintään 3, kuitenkin alle 10 vuotta
- vähintään 10 vuotta

5. Kuinka kauan olette työskennellyt Porvoon kaupungilla?

- alle 3 vuotta
- vähintään 3, kuitenkin alle 10 vuotta
- vähintään 10 vuotta

6. Kuinka monta vuotta olette toiminut esimiehenä?

- alle 3 vuotta
- vähintään 3, kuitenkin alle 10 vuotta
- vähintään 10 vuotta
- en toimi esimiehenä

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

KIUSAAMISTILANTEET

7. Esiintyykö edustamassanne koulussa kokemuksenne mukaan kiusaamista lasten ja nuorten välillä?
8. Miten hyvin edustamanne koulu osaa ennaltaehkäistä kiusaamistapauksia?
9. Miten hyvin edustamanne koulu osaa puuttua kiusaamisepäilyihin?
10. Millaisia lasten ja nuorten välisiä kiusaamistapauksia on esiintynyt edustamassanne koulussa? Voisitko antaa esimerkkejä?
11. Miten kiusaamistapaus tulee koulussanne ilmi?
12. Millainen on tyypillinen tapahtumaketju kiusaamistapausten taustalla?
13. Miten vakavia kiusaamistapaukset ovat olleet edustamassanne koulussa?
14. Miten kiusaamistapauksista viestitään ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumisen näkökulmasta edustamassanne koulussa?
15. Millainen on kiusatun asema edustamassanne koulussa?
16. Esiintyykö kiusaamistilanteita myös henkilöstön kesken edustamassanne koulussa?
17. Joutuuko henkilöstö kiusaamisen kohteeksi huoltajien toimesta edustamassanne koulussa?

YHTEISTYÖ JA ENNALTAEHKÄISY KIUSAAMISTAPAUKSIIN LIITTYEN

18. Millaista yhteistyötä olette tehneet koulussanne sidosryhmien sekä koulun sisäisten ja ulkopuolisten toimijoiden kanssa kiusaamistapauksiin liittyen?
19. Miten sidosryhmien sekä koulun sisäisten ja ulkopuolisten toimijoiden välistä yhteistyötä voitaisiin kehittää kiusaamistapauksiin liittyen?
20. Millaista yhteistyötä olette tehneet koulussanne huoltajien kanssa kiusaamistapauksiin liittyen?
21. Mitä kokemuksenne mukaan voitaisiin tehdä, ettei kiusaamista tapahtuisi?
22. Haluatteko tuoda esiin jonkin ehdotuksen tai idean, jolla kiusaamista voitaisiin tehokkaasti ennaltaehkäistä?

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

Liite 5: Ruotsinkielisen haastattelun saate ja kysymykset

Utredning om upplevelse av mobbning samt säkerhet och utvecklingen av den i Borgå stad, Anvisning för intervjuade och intervjufrågor**ANVISNING FÖR INTERVJUADE**

Denna intervju är en del av en utredning som görs i samarbete av Borgå stad och yrkeshögskolan Laurea om upplevelser av mobbning samt säkerhet och dess utveckling i Borgå stad.

Intervjuns frågor avser barn och ungdomar som går i grundskolan.

Intervjuns längd: Intervjun görs på appen Teams och tar cirka 30 minuter, varav fem minuter har reserverats för tekniska förberedelser och avslutning.

Intervjumetod: Intervjun utförs som semistrukturerad intervju. Det innebär att intervjun framskrider på basis av numrerade frågor och deras teman. Vid behov kan intervjuaren be om precisering till ett svar.

Inspelning av intervjun: Intervjuaren spelar in intervjun för transkribering och kvalitativ analys. Början och avslutningen av inspelningen meddelas tydligt till den som blir intervjuad med följande meningar:

- Inspelningen börjar.
- Inspelningen avslutar.

Frågor och kommentarer: Den som blir intervjuad kan ställa frågor och kommentarer om utförandet av intervjun både före och efter inspelningen.

Konfidentialitet: Uppgifter som samlas in med intervjun samt den intervjuades bakgrundsuppgifter behandlas konfidentiellt. Resultaten publiceras anonymt så att det inte är möjligt att identifiera en enskild person som blivit intervjuad.

DEN INTERVJUADES BAKGRUNDSUPPGIFTER

1. Vad är din uppgift?
2. Hur många barn och/eller ungdomar finns på din arbetsenhet?
 - Under 50 elever/barn
 - 51–100 elever/barn
 - 101–200 elever/barn
 - 201–300 elever/barn
 - 301–400 elever/barn
 - Över 400 elever

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

- Min uppgift är oberoende av en enskild enhet.
3. Hur gammal är du?
- Under 30 år
 - 31–39 år
 - 40–49 år
 - 50–59 år
 - 60 år eller äldre
 - Jag vill inte säga.
4. Vilken är din högsta avlagda examen?
- a. Lägre högskoleexamen
 - b. Högre högskoleexamen
 - c. Licentiat-/doktorsexamen
 - d. Ingen av de ovannämnda
5. Hur länge har du arbetat på uppfostrans-/undervisningsbranschen?
- Under 3 år
 - Minst 3, men under 10 år
 - Minst 10 år
6. Hur länge har du arbetat på Borgå stad?
- Under 3 år
 - Minst 3, men under 10 år
 - Minst 10 år
7. Hur länge har du arbetat som chef?
- Under 3 år
 - Minst 3, men under 10 år
 - Minst 10 år
 - Jag arbetar inte som chef.

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

MOBBNINGSSITUATIONER

8. Förekommer mobbning bland barn och ungdomar i den skola du representerar enligt din upplevelse?
9. Hur bra kan skolan du representerar förebygga mobbningsfall?
10. Hur bra kan skolan du representerar ingripa misstankar om mobbning?
11. Hurdana mobbningsfall har det förekommit bland barn och ungdomar i skolan du representerar? Kan du ge några exempel?
12. Hur kommer ett mobbningsfall fram i din skola?
13. Hurdan är en typisk händelsekedja som ligger bakom mobbningsfall?
14. Hur allvarliga har mobbningsfallen varit i skolan du representerar?
15. Hurdan är kommunikationen i mobbningsfall i anknytning till förebyggande, igenkännande, anmälan och ingripande i skolan du representerar?
16. Hurdan är en mobbad elevs ställning i skolan du representerar?
17. Förekommer mobbningssituationer också bland personalen i skolan du representerar?
18. Blir personalen mobbad av vårdnadshavare i skolan du representerar?

SAMARBETE OCH FÖREBYGGANDE I ANKNYTNING TILL MOBBNINGSFALL

19. Hurdant samarbete i anknytning till mobbningsfall har ni haft med intressentgrupper samt skolans interna och utomstående aktörer?
20. Hur skulle man kunna utveckla samarbetet i anknytning till mobbningsfall mellan intressentgrupper samt skolans interna och utomstående aktörer?
21. Hurdant samarbete i anknytning till mobbningsfall har ni haft med vårdnadshavare i din skola?
22. Vad kunde man enligt din upplevelse göra för att ingen skulle bli mobbad?
23. Vill du föra fram ett förslag eller en idé för att effektivt kunna förebygga mobbning?
24. Vad annat vill du säga?

Liite 6: Auditoinnin kysymykset

Taustakysymys

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

1. Mitä aitoja, arjessa eläviä arvoja koulullanne on?

I Turvallisuusjohtamisjärjestelmän määrittely, toimivuus ja ylläpitäminen

2. Mitkä ovat koulunne vahvuudet Turvallisuusjohtamisjärjestelmän kautta kohti hyvää turvallisuuskulttuuria -mallissa kiusaamisen vastaiseen toimintaan liittyen?
3. Mitkä osa-alueet vaativat kehittämistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumisen näkökulmasta?

II Johdon toiminta ja esimerkki turvallisuuden varmistamiseksi

4. Mitkä ovat vahvuutenne johdon toiminnassa ja esimerkkinä toimimisessa Esimies turvallisuusjohtamisen edistäjänä ja kehittäjänä -mallissa kiusaamisen vastaiseen toimintaan liittyen?
5. Mitkä asiat johtamisessa ja esimerkkinä toimimisessa vaativat kehittämistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumisen näkökulmasta?

III Turvallisuusviestinnän toteuttaminen

6. Mitä positiivisen ja ennakoivan turvallisuusviestinnän mallissa esitettyjä elementtejä koulunne toteuttaa kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?
7. Mitä kehityskohteita tunnistatte koulullenne positiivisen ja ennakoivan turvallisuusviestinnän mallin pohjalta?
8. Miten säännöllisesti johto viestii kiusaamisen vastaisesta toiminnasta ja niiden muutoksista koko työyhteisölle ja huoltajille?
9. Miten koulunne viestii kiusaamisen vastaisesta toiminnasta muiden Porvoon kaupungin toimijoiden suuntaan?

IV Lähiesimiesten toiminta

10. Mikä on lähiesimiehen rooli ja tehtävä turvallisuuden ylläpitämisessä ja kehittämisessä?
11. Mitkä ovat lähiesimiehen vahvuudet hänen tukiessaan työntekijöitä kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, tunnistamisessa, ilmoittamisessa ja puuttumisessa?
12. Mitkä seikat lähiesimiehen roolissa ja tehtävissä vaativat kehittämistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumisen näkökulmasta?

V Yhteistyö ja tiedonkulku lähityöyhteisössä

13. Miten työntekijät tukevat toisiaan kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, tunnistamisessa, ilmoittamisessa ja puuttumisessa?

- Arvostaako koulun henkilökunta toinen toisiaan?
- Miten alaisten välinen yhteistyö sujuu?

14. Mitkä seikat lähiyhteisön yhteistyössä ja tiedonkulussa vaativat kehittämistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumisen näkökulmasta?

VI Yhteistyö ja tiedonkulku eri yksiköiden välillä

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

15. Miten eri tehtävissä toimivien henkilöiden yhteistyö sujuu kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumisen näkökulmasta?

- yhteistyön sujuvuus
- tiedonkulun sujuvuus
- osaamisen jakaminen henkilöiden välillä

16. Miten hyviä käytänteitä jaetaan kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?

17. Mitkä seikat eri yksiköiden välisessä yhteistyössä ja tiedonkulussa vaativat kehittämistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumisen näkökulmasta?

VII Työyhteisössä eri tehtävissä toimivien osaamisen yhteensovittaminen

18. Miten eri tehtävissä toimivien henkilöiden yhteistyö sujuu kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumisen näkökulmasta?

- yhteistyön sujuvuus
- tiedonkulun sujuvuus
- osaamisen jakaminen henkilöiden välillä

19. Mitkä asiat vaativat kehittämistä eri tehtävissä toimivien henkilöiden yhteistyössä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumisen näkökulmasta?

VIII Organisatorisen oppimisen käytännöt

20. Miten kouluyhteisönne oppii tekemistään virheistä kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?

- Uskaltaako henkilökunta kertoa tekemistään virheistä?

21. Miten kaupunkitasolla opitaan tehdyistä virheistä kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?

- Työhön liittyvien vaarojen ja niihin liittyvien toimenpiteiden läpikäyminen työntekijöiden kanssa
- Miten turvallisuutta parantavien toimenpiteiden vaikuttavuutta?

IX Riittävän osaamisen varmistaminen ja koulutus

22. Mitä osaamista henkilökunta tarvitsee kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?

23. Mitkä ovat vahvuutenne varmistaessanne henkilökunnan riittävän osaamisen kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?

- mikä on riittävä osaaminen
- turvallisuusperehdytys ja työnopastus
- turvallisuuskoulutukseen kannustaminen

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022

24. Missä asioissa henkilökunnan osaaminen vaatii kehittämistä kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?

X Resurssien hallinta

25. Millaisia resursseja koulullanne on käytettävissä kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?

26. Mitkä ovat vahvimmat resurssinne kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?

27. Millä toimilla koulunne saa nykyiset resurssit riittämään kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?

XI Työnteon tukeminen ohjeiden avulla

28. Miten kiusaamisen vastainen toiminta on ohjeistettu koulussanne?

- yhteinen laadinta ja hyväksyntä: samat ohjeet kaikissa kouluissa
- yhteiset menetelmät ohjeiden jalkauttamiseksi arkeen
- ohjeiden noudattamista seurataan
- yhteinen oppiminen käsitellä

29. Millainen on hyvä ohje kiusaamisen vastaiseen toimintaan ja miksi?

30. Mitkä ovat vahvuutenne kiusaamisen vastaisen toiminnan ohjeistamisen näkökulmasta?

31. Mitkä kehittämistarpeita tunnistatte kiusaamisen vastaisen toiminnan ohjeistamisessa?

XII Ulkopuolisten toimijoiden hallinta

32. Miten yhteistyö sidosryhmien kanssa toteutuu kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?

- miten sidosryhmät näkyvät arjen turvallisuustyössä?
- miten sidosryhmien turvallisuustarpeet ja -odotukset huomioidaan?
- millä keinoilla edistetään yhteistyötä huoltajien kanssa?

33. Mitkä ovat vahvuutenne sidosryhmäyhteistyössä kiusaamisen vastaisen toiminnan näkökulmasta?

34. Mitä kehittämiskohteita tunnistatte sidosryhmäyhteistyössä kiusaamisen vastaisen toiminnan näkökulmasta?

XIII Muutosten hallinta

35. Miten muutosten johtaminen kiusaamisen vastaisessa toiminnassa näkyy arjen toiminnassanne?

36. Miten kiusaamisen vastaisen toiminnan vaikuttavuutta arvioidaan?

37. Mitkä ovat vahvuutenne muutosten johtamisessa kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?

38. Mitkä asiat vaativat kehittämistä koulussanne muutosten johtamisessa kiusaamisen vastaisessa toiminnassa?

Soili Martikainen ja Tiina Ranta

24.4.2022