

**Lasten aggressiivinen käyttäytyminen päiväkodin  
työntekijöiden näkökulmasta**

Essi Koskinen

Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma

Kevätlukukausi 2016

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Koskinen, Essi. 2016. Lasten aggressiivinen käyttäytyminen päiväkodin työntekijöiden näkökulmasta. Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 61 sivua.**

Tämän tutkimuksen kohteena ovat päiväkodin työntekijöiden kokemukset lasten aggressiivisesta käyttäytymisestä. Tarkoituksena oli selvittää, millaista päiväkodin työntekijöiden kohtaama lasten aggressiivinen käyttäytyminen on ja kuinka usein sitä kohdataan. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää, millaisia toimintatapoja työntekijät käyttävät aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen kohtaamisessa ja millainen merkitys näillä kohtaamisilla on heidän työmotivaatioonsa. Kyseessä oli pääpiirteiltään laadullinen tutkimus, mutta siinä esiintyi myös määrällisen tutkimuksen piirteitä. Aineiston keruu tapahtui sähköisellä kyselylomakkeella.

Tutkimuksessa selvisi, että päiväkotikäisten lasten aggressiivinen käyttäytyminen on pääosin fyysistä, joka ilmeni erityisesti potkimisena, lyömisenä ja tavaroiden heittelynä. Työntekijöistä vajaa puolet kohtasi sillä hetkellä aggressiivista käyttäytymistä harvemmin kuin pari kertaa kuukaudessa. Työntekijöiden mieleenpainuvimmissa aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen kohtaamistilanteissa korostui fyysiset toimintatavat, joita olivat esimerkiksi kiinnipito ja lapsen pois vieminen tilanteesta. Aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamisesta noin 30 % työntekijöistä koki työmotivaatioonsa pelkästään negatiivisia merkityksiä, toinen kolmannes koki saaneensa niin positiivisia kuin negatiivisiakin merkityksiä ja viimeinen kolmannes ei kokenut niillä olevan merkitystä ollenkaan heidän työmotivaatioon.

Tutkimus toi uutta tietoa erityisesti aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamisen toistuvuudesta, työntekijöiden käyttämistä toimintatavoista ja yhteyksistä heidän työmotivaatioonsa. Tutkimus vahvisti aiempaa tietoa lasten aggressiivisen käyttäytymisen muodoista. Tutkimustietoa voidaan hyödyntää varhaiskasvatuksen kentällä erityisesti työntekijöiden käyttämien toimintatapojen kriittisenä tarkasteluna ja niiden yhteyksistä heidän työmotivaatioonsa. Päiväkodeissa tulisi kiinnittää enemmän huomiota toimiviin tapoihin kohdata aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden työmotivaatiota vahvistaa onnistuneiden toimintatapojen käyttäminen aggressiivisen lapsen kohtaamistilanteissa.

Asiasanat: lapsi, aggressiivinen käyttäytyminen, päiväkodin työntekijät, toimintatavat, työmotivaatio

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

## SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>LAPSEN AGGRESSIIVINEN KÄYTTÄYTYMINEN PÄIVÄKODISSA..</b>	<b>7</b>
2.1	Aggressiivisuudesta yleisesti .....	7
2.2	Aggressiivisuuden muotoja.....	9
2.2.1	Fyysinen ja verbaalinen aggressiivisuus.....	9
2.2.2	Reaktiivinen ja proaktiivinen aggressiivisuus .....	10
2.3	Lapsen aggressiivinen käyttäytyminen .....	11
2.3.1	Aggressiivisuuden taustalla olevat tekijät.....	14
2.3.2	Aggressiivinen käyttäytyminen sukupuolten näkökulmasta .	16
<b>3</b>	<b>AGGRESSIIVISEN LAPSEN KOHTAAMINEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖMOTIVAATIO</b> .....	<b>18</b>
3.1	Aggressiivisen lapsen kohtaaminen.....	18
3.2	Päiväkodin työntekijöiden työmotivaatio .....	21
3.2.1	Työmotivaatiosta yleisesti.....	23
3.2.2	Keskeisimpiä motivaatioteorioita .....	25
<b>4</b>	<b>TUTKIMUSTEHTÄVÄ</b> .....	<b>28</b>
<b>5</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>29</b>
5.1	Tutkimuskohde ja lähestymistapa.....	29
5.2	Tutkimukseen osallistujat .....	29
5.3	Aineiston keruu.....	30
5.4	Aineiston analyysi.....	31
5.5	Eettiset ratkaisut.....	32
<b>6</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>34</b>
6.1	Tutkimuksen osallistujat .....	34
6.2	Lasten aggressiivinen käyttäytyminen päiväkodissa .....	35
6.2.1	Päiväkodin työntekijöiden kohtaamat lasten aggressiivisen käyttäytymisen muodot ja niiden toistuvuus .....	35
6.2.2	Päiväkodin työntekijöiden käyttämät toimintatavat aggressiivisesti käyttäytyvien lasten kohtaamistilanteissa .....	40

6.3 Lasten aggressiivisen käyttäytymisen merkitys päiväkodin työntekijöiden työmotivaatioon.....	44
6.3.1 Motivaatiota lisäävät tekijät.....	45
6.3.2 Motivaatiota vähentävät tekijät.....	46
6.3.3 Motivaation kannalta neutraalit tekijät.....	48
<b>7 POHDINTA.....</b>	<b>50</b>
7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	50
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet .....	53
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>56</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>60</b>

# 1 JOHDANTO

Lasten aggressiivinen käyttäytyminen on ollut viime vuosina eri yhteyksissä esillä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on keskittyä lasten aggressiivinen käyttäytymisen ilmiöön päiväkodin työntekijöiden näkökulmasta eli tutkimuskohteenä ovat päiväkodin työntekijöiden kokemukset lasten aggressiivisesta käyttäytymisestä. Tutkimuksen tavoitteena on saada selville, millaista lasten aggressiivinen käyttäytyminen on päiväkodin työntekijöitä kohtaan ja kuinka toistuvaa se on. Lisäksi tavoitteena on selvittää, millaisia toimintatapoja työntekijät käyttävät kohdatessaan aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen ja millaisia merkityksiä sillä on heidän työmotivaatioonsa.

Tutkimuksen teema on tärkeä, koska tällä hetkellä uskotaan väkivaltaisten ja aggressiivisesti käyttäytyvien lasten määrän kasvaneen ja oireilun vaikeutuneen (Rosenthal & Gatt 2010, 374; Sinkkonen 2012, 133). Sinkkonen (2012, 134) näkee aggressiivisen käyttäytymisen yleistymisen johtuvan ympäristön muuttamisesta stressaavaksi, mikä ylikuormittaa lasten keskushermostoa. Mahdollisimman varhainen puuttuminen aggressiivisuuteen on tärkeää ja päiväkodissa tulisi tukea lapsen oppimista myönteisiin ongelmanratkaisutaitoihin. (Kokko 2010, 172.) Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa keskitytään käsittelemään ja tutkimaan myös päiväkodin työntekijöiden erilaisia toimintatapoja kohdata lasten aggressiivista käyttäytymistä. Työntekijöiden käyttämällä toimintatavoilla ja niiden toimivuudella on merkitystä heidän kokemaan työmotivaatioonsa. Juutin (2006, 108) mukaan työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten keskinäinen sopivuus johtaa myönteiseen työtyytyväisyyteen ja korkeaan työmotivaatioon. Tässä tutkimuksessa työn vaatimuksia ovat aggressiivisen lapsen kohtaamistilanteet, joiden merkityksiä työntekijöiden työmotivaatioon tutkitaan.

Lasten aggressiivisen käyttäytymisen lisääntyminen näyttäytyy myös monissa työoloja koskevissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen (2015) mukaan väkivalta ja turvattomuuden tunne on lisääntynyt kasvatus- ja opetusalailla. Kunta10 -tutkimuksen mukaan vuonna 2004 lastentarhanopettajista 20 % kohtasi ruumiillista väkivaltaa ja tavaroiden heittäilyä, kun vuonna 2012 vastaava

lukema oli jo 30 % (Työterveyslaitos 2015). Myös opettajien ammattijärjestön OAJ:n tekemän työolobarometrin (2013) mukaan 26 % päiväkodissa työskentelevistä opettajista oli kohdannut viimeisen vuoden aikana väkivaltaa. Väkivallan lisääntyminen on tullut esille myös Sutelan ja Lehdon (2014) tekemässä julkaisussa, joka perustuu Tilastokeskuksen tekemään työolotutkimukseen. Tutkimuksessa selvisi, että vuosien 1990–2008 aikana väkivallan ja sen uhan kokemukset ovat lisääntyneet erityisesti terveydenhoitoalan ja opetusalan ammateissa (Sutela & Lehto 2014, 113–114). Päivittäisestä väkivallasta kärsivät eniten muun muassa lastentarhanopettajat ja erityisopettajat (Työterveyslaitos 2015). Itselläni onkin noussut huoli päiväkodin työntekijöihin kohdistuvasta väkivallasta. Saman huolen ovat tuoneet esille myös Työterveyslaitos ja OAJ kehittämällään Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa -hankkeellaan, ja he julkistivat vuonna 2015 ohjeet väkivaltatilanteiden käsittelyyn (Työterveyslaitos 2015).

Tässä tutkimuksen raportissa tarkastellaan ensimmäisenä aggressiivista käyttäytymistä ensin yleisellä tasolla, jonka jälkeen keskitytään lapsen aggressiiviseen käyttäytymiseen ja sen kohtaamiseen. Tarkastelun kohteena on myös työmotivaatio niin päiväkodin kontekstissa kuin yleiselläkin tasolla. Teoreettisen tarkastelun jälkeen esitellään tutkimuksen metodologinen osio, johon kuuluvat tutkimuskysymykset, aineiston keruu ja sen analysointi. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksen tulokset tutkimuskysymyksittäin. Lopuksi yhteenvetona pohditaan tulosten merkittävyyttä ja esitellään niistä tehdyt johtopäätökset sekä tarkastellaan tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä tekijöitä.

## 2 LAPSEN AGGRESSIIVINEN KÄYTTÄYTYMINEN PÄIVÄKODISSA

Ensimmäisenä on tärkeää määrittää yleisellä tasolla käsitteet aggressiivisuus, aggressio ja aggressiivinen käyttäytyminen. Käyn läpi yleisimpiä luokitteluja aggressiivisen käyttäytymisen muotoihin. Tämän jälkeen tarkastelen aggressiivista käyttäytymistä lapsen osalta; mitä tekijöitä on löydetty aggressiivisen käyttäytymisen taustalta ja millaisia eroja aggressiivisella käyttäytymisellä näyttää eri sukupuolten välillä. Käsittelen lapsen aggressiivista käyttäytymistä erityisesti päiväkodin kontekstissa.

### 2.1 Aggressiivisuudesta yleisesti

Aggressiivisuudesta puhuttaessa on hyvä määritellä käsitteet aggressio ja aggressiivisuus, sillä vaikkakin ne arkikielessä ovat sekoittuneet keskenään, eivät ne psykologiassa merkitse aina samaa asiaa (Keltikangas-Järvinen 1985, 14; Viemerö 2006, 18). Aggressiosta ja aggressiivisuudesta löytyy paljon ristiriitaisia näkemyksiä (ks. Viemerö 2006, 18) ja myös kahdella eri vuosikymmenellä puhuneet Viemerö (2006) ja Keltikangas-Järvinen (1985) ovat eri mieltä aggression määritelmästä. Keltikangas-Järvinen (1985, 14) määrittelee aggression ihmisessä olevana voimana tai viettinä, joka toimii käyttäytymisen motiivina. Viemerö (2006, 18) puolestaan näkee aggression tarkoittavan toisiin ihmisiin tai ympäristöön kohdistuvana vahingoittavana ja tahallisena käyttäytymisenä eikä hän lähdekään erottelemaan aggressiota ja aggressiivisuutta toisistaan. Myös Kaltiala-Heino (2013a, 55) määrittelee samalla tavalla aggression ja aggressiivisuuden negatiiviseen ja ongelmalliseen käyttäytymiseen eli toimintaan, jossa tahallisesti vahingoitetaan ihmisiä tai ympäristöä. Kuitenkin Nurmi (2013, 22) on samaa mieltä Keltikangas-Järvisen (2010, 73) kanssa siitä, että aggressio tunteena on eri asia kuin aggressiivinen käyttäytyminen. Aggressio on heidän mukaan voimakasta

energiaa, joka myönteisenä voimavarana voi olla esimerkiksi välttämätöntä itsepuolustusta tai rohkeutta olla ja elää (Nurmi 2013, 22; Keltikangas-Järvinen 2010, 65, 72–73).

Murray-Close ja Ostrov (2009, 828) eivät tutkimuksessaan erottele käsitteitä toisistaan, ja he tuovatkin esille, että tutkimuskentällä aggressio yleisesti määritellään käyttäytymiseksi, jolla tarkoituksellisesti vahingoitetaan tai satutetaan toista ihmistä. Keltikangas-Järvinen (1985, 14–15) kuitenkin erottaa käsitteet toisistaan; aggressiivisuus tarkoittaa käyttäytymistä, johon aggressio, puutteet sosiaalisessa oppimisessa ja muut monet tekijät ovat yhdessä johtaneet. Keltikangas-Järvinen (1985, 15; 2010, 73) on kuitenkin lisännyt näiden käsitteiden erottamisen olevan tärkeää lähinnä psykoanalyttisessa mielessä. Keltikangas-Järvinen (1985, 15) onkin maininnut, että aggression ja aggressiivisuuden välisillä eroilla ei ole merkitystä tavallisessa kielenkäytössä.

Toisinaan aggressiota kuvaillaan käytännössä samaksi kuin viha. Jokainen kokee vihan tunteita, mutta käsite vihamielisyys nähdään taas pitkäaikaisena kielteisenä asenteena, joka voi ilmetä erilaisissa aggressiivisen käyttäytymisen muodoissa. (Kaltiala-Heino 2013a, 47–48.) Nurmen (2013, 23) mukaan ihmisillä on lupa tuntea vihaa, mutta se ei kuitenkaan oikeuta vahingoittavaan, aggressiiviseen käyttäytymiseen. Ratkaisevaa onkin, miten toimimme vihan, aggression motivoimina. Aggressiivista käyttäytymistä esiintyy silloin, kun yksilö ei tiedä muita olemassa olevia keinoja, mikä on osoitus häiriöstä, psyykkisestä taantumasta tai puutteellisesta sosiaalisesta oppimisesta. Aggressiivisuus on keino saavuttaa jokin tavoite, ja kun sen avulla saadaan poistettua häiriön syy, löydetään psyykkinen tasapaino, joka on kuitenkin vain hetkellinen helpotus eikä mielen-terveydellinen tasapaino. (Keltikangas-Järvinen 1985, 15; 2010, 72–73.) Tässä tutkimuksessa aggressiivisuuden ja aggression käsitteitä käytetään välillä synonyymeina toisilleen, joilla tarkoitetaan käyttäytymistä ja toimimista toisia ihmisiä tai ympäristöä kohtaan tarkoituksella vahingoittavasti. Aggressiivisuuden muotoja voidaan luokitella eri tavoin, ja käsittelen seuraavaksi joitain yleisimpiä luokittelutapoja.



## 2.2 Aggressiivisuuden muotoja

Aggressiivisuuden muotoja on luokiteltu monilla eri tavoilla (Keltikangas-Järvinen 2010, 71; Kokko 2010, 160–161; Viemerö 2006, 18), mutta yksi yleisimmistä on jaottelu suoraan ja epäsuoraan aggressiivisuuteen. Kun aggressiivisuus kohdistuu suoraan kohteeseen ja toimijan ja toiminnan välillä on välitön kontakti, on kyse suorasta aggressiivisuudesta. Kun taas aggressiivisuuden ilmaiseminen kohdistuu esimerkiksi ympäristöön tai esineisiin, se voi suuntautua epäsuorasti tarkoitukselliseen kohteeseen. (Kokko 2010, 160.) Lisäksi Viemerö (2006, 18) on jakanut epäsuoran ja suoran aggressiivisen käyttäytymisen hyökkäävän ja uhkaavan aggression muotoihin.

Keltikangas-Järvinen (2010, 71) puhuu myös hostiilista aggressiivisuudesta, jolloin toiminnan päämääränä on tuottaa vahinkoa sekä instrumentaalisesta aggressiosta, jonka alkuperäisenä tarkoituksena ei ole loukata toista, mutta näin kuitenkin tapahtuu. Näiden lisäksi aggressiivisuuden muotoja voidaan luokitella myös fyysiseen ja verbaaliseen aggressiivisuuteen sekä erotteluun, joka liittyy aggressiivisen toiminnan motiiviin, eli siihen, onko toiminta yllytettyä vai reagointia taikka puolustautuvaa aggressiota; näistä seuraavaksi tarkemmin.

### 2.2.1 Fyysinen ja verbaalinen aggressiivisuus

Aggressiivisuus ei esiinny ainoastaan fyysisenä väkivaltana, vaan se voi näyttäytyä hyvinkin monin eri tavoin (Björkqvist, Österman & Kaukiainen 2002, 163; Kokko 2010, 160). Björkqvist ym. (2002, 163) ja Keltikangas-Järvinen (2010, 67) korostavat iän merkitystä aggressiivisen käyttäytymisen ilmenemisen muodoissa. Björkqvist kollegoineen (2002, 163) tuovatkin esille, että tutkimusten mukaan esimerkiksi pienen lapsen verbaaliset kyvyt eivät ole kehittyneet, jolloin hänen on turvauduttava fyysiseen aggressioon. Kielen kehittyessä aggression ilmaiseminen on helpompaa, jolloin fyysisen väkivallan tarve vähenee. Myöhemmin kehittyy myös sosiaalinen älykkyys, jolloin tekijä kykenee epäsuoraan aggressioon, mikä voi tarkoittaa muun muassa psykologisen tai fyysisen vahingon

tuottamista pelkästään manipulaation avulla. (Björkqvist ym. 2002, 163; Kaltiala-Heino 2013b, 71–72.)

Murray-Close ja Ostrov (2009, 282) puhuvat fyysisen aggressiivisuuden ohella ”relaationaalisesta” aggressiosta, joka heidän mukaansa sisältää käyttäytymistä, joka vahingoittaa yksilön kaverisuhteita, hyväksytyksi tulemisen tunteita tai ryhmään kuulumista. Tämä voi olla esimerkiksi uhkailua lopettaa kaveruus, pitämällä ”mykkäkoulua” tai jättämällä kaveriporukan ulkopuolelle (Murray-Close & Ostrov, 2009, 282).

Fyysinen ja verbaalinen aggressiivisuus voidaan jakaa epäsuoriin ja suoriin aggression muotoihin. Epäsuora verbaalinen aggressiivisuus voi olla esimerkiksi juoruilua, kiristämistä tai ryhmän ulkopuolelle jättämistä, kun taas suora verbaalinen aggressio on kiroilua, haukkumista tai uhkailua. (Kaltiala-Heino 2013b, 72; Viemerö 2006, 18.) Fyysinen epäsuora aggressio voi olla esimerkiksi omaisuuden tuhoamista tai läheisten uhkaamista (Viemerö 2006, 18). Fyysisestä suorasta aggressiosta puhuttaessa tarkoitetaan yleensä fyysistä väkivaltaa, joka vakavimmillaan voi aiheuttaa väkivallan kohteelle vamman (ks. Kaltiala-Heino 2013b, 72). Lapsen kohdalla fyysinen suora aggressiivisuus on usein riehumista, potkimista tai lyömistä (Nurmi & Schulman 2013, 167).

### 2.2.2 Reaktiivinen ja proaktiivinen aggressiivisuus

Reaktiivinen aggressiivisuus tarkoittaa vihamielistä reagointia uhkaan tai provokaatioon (Card & Little 2006, 467; Poulin & Boivin 2000, 115; Viemerö 2006, 19). Reaktiivista aggressiivisuutta voidaan selittää aggressio-frustraatiohypoteesilla, jonka mukaan turhauttavassa tilanteessa yksilön autonominen hermosto aktivoituu ja hän reagoi impulsiivisesti tilanteeseen (Poulin & Boivin 2000, 115; Viemerö 2006, 19). Kokko (2010, 161) määrittelee reaktiivisen aggression muodon puolustavana aggressiivisuutena, jossa tekijä puolustaa itseään tai muita uhkaavassa tilanteessa, mitä pidetään kulttuurisesti hyväksyttävänä ja biologisesti perusteltuna käyttäytymisenä. Erityisesti lapsen tai nuoren reaktiiviseen aggressioon sisältyy suhteettoman voimakas reagointi, jolla pyritään purkamaan sietämätön tunnetila. Tähän liittyvät usein aggressiiviset virhetulkinnat, jotka tarkoittavat

sitä, että väkivallantekijä on tulkinnut vuorovaikutustilanteen toisen osapuolen käytöksen aggressiiviseksi, vaikka käytös olisikin todellisuudessa ollut ystävällistä tai neutraalia. (Kaltiala-Heino 2013b, 73–74.) Kaltiala-Heino (2013b, 74) lisääkin, että lapsi tai nuori ei omaa parempia keinoja haastavien tilanteiden ratkaisemiseen, jolloin tunnetila purkautuu väkivaltana, koska hän ei kykene säilyttämään malttiaan.

Proaktiivisella aggression muodolla tarkoitetaan hyökkäävää aggressiivisuutta, jossa tekijä kohdistaa aggressiotaan toiseen ihmiseen ilman havaittavaa syytä tai provokaatiota (Kokko 2010, 161; Viemerö 2006, 19). Proaktiivinen aggressiivisuus on tarkoituksellista ja usein myös ”kylmäveristä” käyttäytymistä, jolla pyritään saavuttamaan jotain (Card & Little 2006, 467), esimerkiksi rahaa tai sosiaalista statusta (Kaltiala-Heino 2013b, 74). Väkivallanteko tapahtuu näissä tilanteissa usein harkitusti ja suunnitelmallisesti. Koska proaktiiviseen väkivallantekoon ei välttämättä liity voimakkaita tunnetiloja, tekijä on usein oppinut ajattelemaan väkivallan olevan oikeutettu ja tehokas keino saavuttaa tavoitteita. (Kaltiala-Heino 2013b, 74–75.) Viemerön (2006, 19) mukaan proaktiivinen aggressiivisuus voi kuitenkin olla vihamielistä ja myös välineellistä, ja siihen usein liittyy valehtelemista, uhkailua tai muuta epäsosiaalista käyttäytymistä. Kokon (2010, 161) mukaan lapsella proaktiivinen aggressiivisuus voi kehittyä, jos hän havaitsee sen johtavan haluttuun tulokseen tai jos hän on kokenut aggressiivista kohtelua.

### **2.3 Lapsen aggressiivinen käyttäytyminen**

Aggressiivinen käyttäytyminen ja vihan purkaukset ovat osa lapsuutta ja kehitystä. Useimmat lapset kuitenkin oppivat myöhemmin muita tapoja turhautumisen ilmaisemiseen. (Nurmi 2013, 23.) Keltikangas-Järvisen (2010, 69) mukaan esimerkiksi uhmaikäisen raivokohtaukset eivät sinällään ole aggressiivista käyttäytymistä, vaikka vahinkoa voi syntyäkin, vaan ne ovat kuitenkin lapsen ilmaisukeino pahasta olostaa aikuiselle, jonka tulisi tulla lapsen avuksi hallitsemaan tun-

teita. Onkin kiistakysymys, osoittaako lopulta alle 3-vuotias lapsi aggressiivisuutta käyttäytymisellään, esimerkiksi kovakouraisuus voi johtua vain motorisen kontrollin puutteesta. Pelkkä lapsen ympäristön tutkiminen esineitä ravistelemalla, lyömällä tai heittämällä voidaan virheellisesti tulkita aggressiiviseksi käyttäytymiseksi, vaikka lapsella ei olisi lainkaan vahingoittamistarkoitusta toiminnallaan. (Keltikangas-Järvinen 2010, 68.) Keltikangas-Järvinen (2010, 69) lisää, että joillakin lapsilla tämä aggressiivisuus kuitenkin jää toimintamalliksi, jos hän on esimerkiksi oppinut saavansa haluamansa tai saavuttavansa jonkun päämäärän aggressiivisella käyttäytymisellä. Sydänmaanlakan (2013, 225) mukaan lapsi voi pyrkiä käyttämään aggressiota tunteenpurkauksen lisäksi myös vallan välineenä. Lapsi tarvitsee apua tunteidensa tunnistamiseen, sanoittamiseen ja sitä myöten niiden hallitsemiseen, koska vihan tunteminen ei kuitenkaan välttämättä merkitse aina aggressiivista purkautumista (Nurmi 2013, 23).

Aiemmin tuli esille, että aggression määrä ja ilmenemismuoto ovat sidoksissa tekijän ikään; pienen lapsen verbaaliset kyvyt eivät ole kehittyneet, jolloin hänen on turvauduttava fyysiseen aggressioon (Björkqvist ym. 2002, 163). Keltikangas-Järvisen (2010, 68–69) mukaan 4-vuotiailla lapsilla voidaan havaita epäsuoraa aggressiota, mutta kyky ymmärtää seuraukset ja toisen ihmisen tunteet kehittyvät vasta hieman ennen esikouluikää. Cacciatoren (2007, 33) mukaan pienten lasten tunnepurkaukset näkyvät reaktiivisena aggressiivisena käyttäytymisenä, mikä sisältää potkimista, lyömistä, puremista ja repimistä. Normaalisti ihminen oppii ennen kouluikää reagoimaan vihan tunteeseen muuten kuin fyysisellä aggressiivisella käyttäytymisellä. Kuitenkin noin 3–5 % ihmisistä säilyttää fyysisen aggression taipumuksen vielä nuoruuteen asti. (Cacciatore 2007, 45.) Täytyy muistaa että se, miten lapsi toimii haastavassa tilanteessa, on kytköksissä temperamenttiin. Lisäksi reaktivoimakkuuteen vaikuttavat myös muut vaihtelevat tekijät, kuten senhetkinen vireystila. (Cacciatore 2010, 11–12.)

Lapselle voi muodostua aggressio-ongelmia esimerkiksi silloin, kun hänen tuen tarpeensa itsehallinnan alueella on suuri, mutta niihin tarpeisiin ei pystytäkään vastaamaan, tai jos lapsen saama hoiva on puutteellista (Kaltiala-Heino 2013a,

51). Edellä mainitut lapsen normaaliin kehitykseen kuuluvat kiukku- ja uhma-kohtaukset voivat olla myös aikuisille uuvuttavia, jolloin on erittäin tärkeää muistaa aikuisen toiminnan merkitys. Tällaisissa tilanteissa kasvattajan ei tulisi antaa lapsen kiukun tarttua, sillä taantuessaan lapsen tasolle kasvattaja voi lapsen näkökulmasta menettää auktoriteettinsa, sillä lapsi peilaa itseensä aikuisten toimintatapoja ja sitä, kuinka nämä kestävät lapsen tunteet. (Nurmi & Schulman 2013, 35.)

Erilaiset lapsen turvattomuutta aiheuttavat elämäntapahtumat ja traumaattiset kokemukset lisäävät lapsen psyykkistä kuormittumista, joka alkaa näkyä pelko-, kiukku- tai raivotiloina. Lapsi voi esimerkiksi kohdistaa vihan itseensä lyömällä päätänsä seinään tai johonkin muualle, potkimalla tai rikkomalla itselleen tärkeitä tavaroita. (Nurmi & Schulman 2013, 36–37.) Nurmi & Schulman (2013, 37) lisäävät psyykkisesti kuormittuneen lapsen oireisiin myös karkailun, kyvyttömyyden suojella itseään, välinpitämättömyyden muita kohtaan ja tunteiden epäaitouden.

Lea Pulkkinen on johtanut vuodesta 1968 asti pitkittäistutkimusta, jossa hän ja hänen tutkijatiiminsä ovat seuranneet samojen henkilöiden kehitystä kahdeksasta ikävuodesta keski-ikään asti. Tähän mennessä on muun muassa selvinnyt, että aggressio on kohtalaisen pysyvää, koska jo 8-vuotiaiden lasten aggressiivisella käyttäytymisellä on ennusteita käytöksen jatkumiselle aikuisuudessa. (Pulkkinen 2010.) Kuitenkin lapsuuden aggressiivinen käyttäytyminen selittää vain 20 prosenttia aikuisuuden aggressioista (Keltikangas-Järvinen 2010, 66). Aggressiolla on myös taipumus eskaloitua, esimerkiksi päiväkodissa aggressiivinen lapsi saa nopeasti matkijoita. Tämän vuoksi onkin tärkeää puuttua aggressiiviseen käyttäytymiseen välittömästi. (Keltikangas-Järvinen 2010, 67.)

Lapset opettelevat päiväkodissa sosiaalisia taitoja ryhmässä toimimiseen. Konfliktitilanteissa osa lapsista vetäytyy ja osa taas ilmaisee tunteensa avoimesti ja toimii niiden mukaan, näihin tilanteisiin lapset saavat yleensä päiväkodin työntekijöiltä tukea vasta sitten, kun joku itkee. (Nurmi & Schulman 2013, 40.)

Näissä konfliktitilanteissa lapset tarvitsisivat kuitenkin jo aikaisemmin tukea aikuiselta, sillä lasten tulisi saada kokemuksia aikuisen tavoista selvittää konflikteja (Nurmi & Schulman 2013, 40).

Lapsen häiriökäyttäytyminen ja raivokohtaukset kertovat tarpeesta purkaa tunteita, joita pikkulapsi ei kykene käsittelemään. Raivo on tunteiden kertymä, joka sisältää joukon vaikeita ja prosessoimattomia asioita ja lapsen onkin vaikeaa itse jäsentää kokemaansa, jolloin raivo voi ilmetä arvaamattomasti. (Nurmi & Schulman 2013, 38.)

### 2.3.1 Aggressiivisuuden taustalla olevat tekijät

Nykyisin aggressiivista käyttäytymistä pyritään selittämään taustalta löytyvien eri tekijöiden avulla sen sijaan, että sitä pyrittäisiin selittämään pelkästään erilaisten teorioiden avulla (Viemerö 2006, 20). Aggressiivisen käyttäytymisen taustalta onkin löydetty joukko erilaisia tekijöitä ja niiden yhdistelmiä (Keltikangas-Järvinen 2010, 72–73; Viemerö 2006, 20). Viemerö (2006, 20–22) jakaa aggressiivisuuden taustalla olevat tekijät ympäristö-, persoonallisuus-, ja tilannetekijöihin sekä biologisiin tekijöihin. Kaltiala-Heino (2013b, 90–96) puolestaan jakaa nämä seikat menneisyyden tai nykyisyyden elämäntapahtumiin sekä sosiaalisiin ja yksilöllisiin tekijöihin. Nämä vastaavat osittain toisiaan ja seuraavaksi tarkastellaankin tarkemmin kyseisiä tekijöitä rinnakkain.

Viemerö (2006, 20) tuo esille edellä mainitun tilannetekijän, jolla hän tarkoittaa erilaisia epämiellyttäviä tilanteita, jotka sisältävät monia ärsykejä, joiden herättämät negatiiviset tunteet lisäävät aggressiivisen käyttäytymisen mahdollisuutta. Ärsykkeiden lisäksi tilannetekijöitä ovat esimerkiksi ne seikat, jotka kohottavat yksilön vireystilaa, mikä tapahtuu esimerkiksi toisen ihmisen provosoimisesta, joka onkin vahvin ärsyke aggressioon. Tyypillisiä tilannetekijöitä ovat myös stressi ja päihteet. (Viemerö 2006, 20.)

Kaltiala-Heinon (2013b, 96) nimeämä yksilöllinen tekijä vastaa käytännössä Viemerön (2006, 20) mainitsemaa persoonallisuustekijää. Tällä tekijällä tarkoitetaan yksilön kognitiivisia rakenteita ja emotionaalisia taipumuksia, jotka vaikut-

tavat yhdessä käyttäytymiseen (Kaltiala-Heino 2013b, 96; Viemerö 2006, 20). Alhainen kognitiivinen taso ja erityisesti kielellisen kehityksen ja impulssikontrollin ongelmat liittyvät usein lapsuuden antisosiaaliseen kehitykseen. Lisäksi empatiakyvyttömät luonteenpiirteet altistavat aggressiiviselle käyttäytymiselle. (Kaltiala-Heino 2013b, 96.) Yleisesti ajatellaan, että heikon itsetunnon omaavat ihmiset käyttäytyvät aggressiivisemmin. Tämä ei Viemerön (2006, 21) mukaan pidä paikkaansa, vaan hyvän itsetunnon omaavat yksilöt käyttäytyvätkin todennäköisemmin aggressiivisesti, jos heidän itsetuntoaan uhataan. Lisäksi erilaiset psyykkiset ja fyysiset tekijät lisäävät tai vähentävät aggressiivista käyttäytymistä. Esimerkiksi fyysinen voima ja nopeus, impulsiivisuus ja statuksen tavoittelemisen lisäävät aggression ilmenemistä. (Viemerö 2006, 21.)

Viemerön (2006, 21) määrittämä ympäristötekijä on laaja käsite ja näkisin sen olevan lähellä Kaltiala-Heinon (2013b, 90–96) tarkastelemia elämäntapahtumia ja sosiaalisia tekijöitä. Molemmat tuovat esille vanhempien kasvatustoimpiteet aggressiivisen käyttäytymisen taustalla olevina tekijöinä. Esimerkiksi väkivallalle altistuminen tai sen todistaminen, perustarpeiden laiminlyönti, aggressiivisen käyttäytymisen salliminen, vanhempien kriittisyys ja negatiivisuus lasta kohtaan ja varhaisten hoivasuhteiden katkeaminen altistavat väkivaltaiseen käyttäytymiseen. (Kaltiala-Heino 2013, 90b; Viemerö 2006, 21.) Kaltiala-Heino (2013b, 91) puhuu myös muista lapsen kaltoinkohtelun negatiivisista reaktioista, joita ovat muun muassa ärtyvyys, alhainen itsetunto, heikentynyt itsehallinta, yksinäisyyden tunne, itsesyytökset ja kognitiivisen kehityksen ongelmat, joka edellä mainittiin myös yksilöllisissä tekijöissä. Lisäksi toveripiiri nähdään ympäristötekijänä (Viemerö 2006, 21) tai sosiaalisena tekijänä (Kaltiala-Heino 2013b, 95). Epäsosiaalisen kaveripiirin lisäksi myös tovereiden hyljeksimäksi joutuminen on erityisesti nuoruudessa väkivaltakäyttäytymisen riskitekijä. Viemerö (2006, 21) lisää ympäristötekijöihin fyysisen ympäristön, kulttuurin, asumismuodon ja sosioekonomisen tason.

Viimeisenä tekijänä aggressiivisen käyttäytymisen taustalta tarkastelen biologisia seikkoja. Biologisiin tekijöihin nähdään kuuluvan geneettiset ja neurologiset seikat. Aggressiivisen käyttäytymisen taustalla on todettu olevan tiettyjä

keskushermoston osia, joita ovat muun muassa hypothalamus, amygdala ja hippokampus. (Viemerö 2006, 21.) Keskushermoston välittäjäaineen serotoniinin matalan tason on todettu olevan yhteydessä väkivaltaisen käyttäytymisen taipumukseen (Kaltiala-Heino 2013b, 92; Viemerö 2006, 21). Kaltiala-Heino (2013b, 93) ja Viemerö (2006, 21) tuovat molemmat esille myös testosteronin yhteyden aggressiiviseen käyttäytymiseen. Kaltiala-Heino (2013b, 93) kuitenkin lisää, että testosteronin ja aggression suhde on monimutkainen, koska siihen liittyy monia psykososiaalisia seikkoja sekä muita biologisia tekijöitä, kuten kortisolitaso. On kuitenkin myös todettu, että aggressiivisesti käyttäytyvillä henkilöillä on runsas dopamiinitaso. Myös muilla hermoston välittäjäaineilla, kuten adrenaliinilla ja noradrenaliinilla, on yhteys väkivaltaiseen käyttäytymiseen. (Viemerö 2006, 21.) Kaltiala-Heino (2006b, 94) tuo esille myös sikiöaikaiset altistumiset esimerkiksi tupakalle, kokaiinille ja kannabikselle, jotka voivat vaikuttaa negatiivisesti aivojen varhaiseen kehitykseen ja siten altistaa aggressiivisen käyttäytymisen taipumukseen. Geneettisistä tekijöistä voidaan tuoda esille myös kaksostutkimukset, jotka ovat osoittaneet, että rikollisten biologisten vanhempien kasvatuksessa on suurempi riski tulla itse rikolliseksi, kuin jos on kasvanut rikollisten kasvatusvanhempien luona (Viemerö 2006, 21). Aggression yhteys biologisiin tekijöihin ei kuitenkaan tarkoita automaattista väkivaltaikäyttäytymistä, sillä toiset lapset ovat reaktioherkempiä ja vaikutusalttiimpia kuin toiset. Lisäksi kasvatuksella ja ohjaamisella muutetaan lapsen reaktioherkkyttä ja opetetaan yhteiskunnan odottamia sosiaalisia taitoja. (Keltikangas-Järvinen 2013, 77.)

### 2.3.2 Aggressiivinen käyttäytyminen sukupuolten näkökulmasta

Nykyään aggressiivisen käyttäytymisen sukupuolierot ovat vähentyneet (Kaltiala-Heino 2013b, 65; Keltikangas-Järvinen 2010, 69), mutta erityisesti aggression laadulla on tyttöjen ja poikien välillä eroja, ei niinkään aggression määrässä (Keltikangas-Järvinen 2010, 70). Tutkimusten mukaan aggressiiviselle käyttäytymiselle altistavat tekijät, joita edellä lueteltiin, ovat samankaltaisia kummallakin sukupuolella. Vanhemmuuteen liittyvät seikat, lapsuudessa tapahtuvat kaltoin-



kohtelut, epäsuotuisa kasvuympäristö, empatian puute, tunnekylmyys, päihdeongelmat ja impulssikontrollin puutteet ovat aggressiiviselle käyttäytymiselle altistavia yksilöllisiä riskitekijöitä, joita kuitenkin tytöillä esiintyy harvemmin kuin pojilla. (Kaltiala-Heino 2013a, 65.)

Kaikkia ikäryhmiä tarkasteltuna pojat ja miehet käyttävät suoraa aggressiota useammin kuin tytöt ja naiset. Jo pienet pojat ilmentävät kolminkertaisesti enemmän fyysistä aggressiivista käyttäytymistä kuin tytöt. (Kaltiala-Heino 2013a, 61.) Pojilla on myös todettu esiintyvän enemmän neuropsykiatrisia häiriöitä ja neurokognitiivisia vaikeuksia, kuten ADHD:ta ja autismia, jotka osaltaan selittävät poikien yleisempää väkivaltaisuutta ja suoraa aggressiivista käyttäytymistä (Kaltiala-Heino 2013a, 62).

Cacciatoren (2007, 24) mukaan erityisesti pojat saattavat kehittää uhoamisesta aggression hallintakeinon, esimerkiksi nopeilla liikkeillä, huitaisuilla tai murisemalla puretaan vihaisuutta ja mahdollisesti myös kätketään pelkoa tai itkuisuutta. Myös Nurmen ja Schulmanin (2013, 167–168) kokemusten mukaan erityisesti pojat ilmaisevat vihaansa ulospäin, esimerkiksi riehumalla, potkimalla ja kiroilemalla. Monet tytöt sen sijaan voivat pitää vihansa sisällään ja kohdistavat raivon itseensä (Nurmi & Schulman 2013, 168).

Tutkimusten mukaan tytöt ja naiset käyttävät useammin epäsuoraa aggressiota kuin pojat ja miehet (Björkqvist ym. 2002, 165; Kaltiala-Heino 2013a, 64; Keltikangas-Järvinen 2010, 70). Verbaalisen aggression käytössä sukupuolten välillä on ristiriitaista tutkimustietoa (Björkqvist ym. 2002, 166). Aiemmin on ajateltu tyttöjen suosivan enemmän verbaalista aggressiota ja poikien fyysistä, mutta eroa ei pidetä enää yhtä selvänä (Keltikangas-Järvinen 2010, 70). Täytyy myös muistaa, että tyttöjen ja poikien aggressiiviseen käyttäytymiseen suhtaudutaan edelleen eri tavoin; poikien aggressio on yhä hyväksytympää kuin tyttöjen (Kaltiala-Heino 2013a, 62; Keltikangas-Järvinen 2010, 70).

### **3 AGGRESSIIVISEN LAPSEN KOHTAAMINEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖMOTIVAATIO**

Seuraavaksi tarkastelen lapsen aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamista erityisesti päiväkodin kontekstissa. Esittelen muun muassa Cacciatoren (2007, 63–64) kehittämän toimintamallin uhkaavasti tai raivokkaasti käyttäytyvän lapsen kohtaamiseen. Tämän jälkeen käsittelen työmotivaatiota päiväkodin työntekijöiden näkökulmasta ja sen jälkeen määrittelen työmotivaation käsitettä yleisellä tasolla. Viimeisenä esittelen lyhyesti keskeisimpiä motivaatioteorioita ja tarkemmin työmotivaatioon liittyviä teorioita.

#### **3.1 Aggressiivisen lapsen kohtaaminen**

Aiemmin toin esille, kuinka esimerkiksi väkivallalle altistuminen tai sen todistaminen sekä aggressiivisen käyttäytymisen salliminen altistavat väkivaltaiseen käyttäytymiseen (Kaltiala-Heino 2013b, 90; Viemerö 2006, 21). Lisäksi, koska aggressiolla on taipumus eskaloitua, on tärkeää puuttua aggressiiviseen käyttäytymiseen välittömästi (Keltikangas-Järvinen 2010, 67). Kokon (2010, 172) mukaan fyysisellä aggressiivisuudella on muita aggressiivisuuden muotoja suurempi todennäköisyys muodostua pysyväksi toimintavaksi, joten päiväkodissa tulisikin kiinnittää huomiota erityisesti fyysisesti aggressiivisten lasten toimintaan. Tärkeää olisi puuttua myös mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja tukea lapsen myönteisten ongelmanratkaisutaitojen oppimista (Kokko 2010, 172). Merkityksellistä on myös aikuisen malli ja reagoitavat lapsen tunteisiin. Lapsen on saatava tunne siitä, että hänet hyväksytään myös vihaisena ja että hänen vihaansa suhtaudutaan vakavasti. (Schulman & Nurmi 2013, 133.) Cacciatoren (2010, 44) mukaan lapsen tuhoava ja vahingoittava käyttäytyminen tulee pysäyttää, mutta vihan tunne itsessään on hyväksyttävää.

Sculmanin ja Nurmen (2013, 141) mukaan lapsen pyrkiessä satuttamaan toisia tai tuhoamaan ympäristöä, aikuisen tehtävänä on rajoittaa ja suojata lasta itseään, ympäristöä ja muita lapsia. Cacciatore (2007, 35) korostaa, että rauhoittakseen lapsi tarvitsee turvallisen ja rauhallisen aikuisen, joka puheellaan ja teoillaan osoittaa pärjäävänsä lapsen kiukun kanssa, jolloin lapsi pystyy luottamaan ja kuuntelemaan. Tarvittaessa aikuisen on myös näytettävä lapselle tunteiden ilmaisuun oikea suunta, esimerkiksi huutaminen tai tyynyn lyöminen. Aikuisen on myös selitettävä lapselle, miksi ohjasi tai rajasi lasta toisenlaiseen toimintaan sekä miten lapsi voisi toimia vastaisuudessa. (Schulman & Nurmi 2013, 142.) Cacciatore (2010, 44) tuo esille aikuisen merkityksen siinä, että hänen on opetettava lapselle fyysisen väkivallan, esimerkiksi lyömisen, potkimisen ja puremisen, olevan ehdottoman väärin eikä ketään saa koskaan satuttaa tai vahingoittaa (Cacciatore 2010, 44). Tapahtuneesta keskusteleminen tapahtuu kuitenkin vasta sitten, kun lapsi on rauhoittunut. Jälkiselvityksessä on tärkeää tuoda esille mitä tapahtui ja miten tilanne olisi voitu välttää sekä miten siinä olisi kannattanut toimia. (Schulman & Nurmi 2013, 143–144.)

Raivoava lapsi olisi hyvä viedä rauhoittumaan toiseen tilaan, pois muun lapsiryhmän katseilta, jotta kiihtyminen tai turvaton olo ei leviä (Cacciatore 2007, 24) eikä lapsi joudu pelkäämään tai kokemaan kasvojen menettämistä (Schulman & Nurmi 2013, 143). Schulman & Nurmi (2013, 143) tuovatkin esille, että lapsesta kiinni pitäminen voi olla tälle nöyryyttävää muiden tovereiden nähdessä. Väki-valtaisissa kohtaamistilanteissa olisi hyvä varmistaa, että lähellä on tarvittaessa toinen aikuinen. Mahdollisten turvasuunnitelmien miettiminen voi olla myös tarpeen. (Röning 2013, 158–159.) Röning (2013, 159) jatkaa, että tilanteessa tunteiden sanoittaminen ja lapsen rauhoittaminen on hyvä toimintatapa. Cacciatore (2010, 37) kuitenkin huomauttaa, että raivoavaa ja huutavaa lasta ei kannata verbaalisesti lähteä komentamaan. Ehdottoman tärkeää on kuitenkin aikuisen rauhallisuus ja lujana pysyminen, koska aikuisen maltin menettäminen voi olla lapsesta turvatonta tai pelottavaa (Cacciatore 2007, 35; Nurmi & Schulman 2013, 39).

Cacciatore (2007, 63–64) on tuonut esille neljän kohdan toimintamallin, joka on tarkoitettu voimakkaan raivokohtauksen saaneen ihmisen, esimerkiksi lapsen, kohtaamiseen. Kukipaso-malli on saanut nimensä sanoista kuuntele, kiitä, pahoittele ja sovi. Ensimmäisenä tilanteessa tulee keskittyä suuttuneeseen kohteliaasti ja puhuteltava häntä asiallisesti ja ilmeettömästi, lapsi voi tulkita kaikki ilmeet vihamielisinä. Tilanteessa tulee kuunnella lasta silmiin katsomalla ja nyökyttelemällä, jolloin lapsi kokee, että häntä kuunnellaan. (Cacciatore 2007, 63.) Tämän jälkeen kiitetään lasta asian puheeksi ottamisesta ja annetaan tunnustusta. Kolmannessa vaiheessa pahoitellaan, joka osoittaa, ettei lapsen suuttumusta mitätöidä. Neljännessä ja viimeisessä vaiheessa tulee sopia jotain, esimerkiksi ehdottamalla jotain ratkaisua. (Cacciatore 2007, 63–64.)

Proaktiiviseen eli suunnitelmalliseen lapsen aggressiiviseen käyttäytymiseen on aina puututtava ja tällaisesta lapsen käytöksestä ei saa seurata ratkaisua, joka tyydyttää aggressiivisesti käyttäytyvää lasta. Proaktiivisesti aggressiivinen lapsi voi käyttää niin henkistä kuin fyysistäkin väkivaltaa ja sen tarkoituksena on saavuttaa lapsen omat tavoitteet. (Repo 2015, 142–143.) Tällöin lapsi on luultavasti jo varhain oppinut aggressiivisen käyttäytymisen palkitsevuuden, jolloin häneltä usein puuttuu vaihtoehtoiset mallit toiminnalleen. Kasvattajan on asetettava lapsen käytökselle rajat, joita noudatetaan joka tilanteessa. (Repo 2015, 143.) Repo (2015, 143) lisää, että kasvattajan tehtävänä on antaa lapselle vaihtoehtoinen toimintatapa ja ohjattava häntä hyväksyttävään käyttäytymiseen.

Reaktiivisesti aggressiiviset lapset toimivat impulsiivisesti, äkki-pikaisesti ja voimakkaassa suuttumistilassa, jolloin he joutuvat herkästi epäsuosioon lapsiryhmässä. Tällaiset lapset ovat Revon (2015, 139) tutkimuksen mukaan kiusaajajuhreja, jotka ovat usein erityistä tukea tarvitsevia lapsia sekä poikia. Reaktiivisesti aggressiivinen lapsi tarvitsee sensitiivisen kasvattajan tukea positiivisten vuorovaikutuskokemusten saamiseen. Tällaisten lasten on usein vaikea liittyä toisten leikkeihin johtuen sosiaalisten taitojen puutteesta. (Repo 2015, 139–140.) Tässä lapsi tarvitsee kasvattajan apua, aikuisen tulee ohjata lasta toimimaan leikeissä ja liittymään niihin olemalla itse mukana ja näyttämässä mallia. Impulsiivisen ja aggressiivisen käyttäytymisen jälkeen lapsen on tärkeä saada aikuisen

tukea ja syliä, kasvattajan on myös hyvä sanoittaa tunteita ja viestittää hänelle, että tunteet ovat hyväksyttäviä, mutta ketään ei saa vahingoittaa. (Repo 2015, 141.) Repo (2015, 141) lisää myös, että tällaista lasta on hyvä pitää sylissä niin kauan, kunnes tunnereaktio on ohi ja tämän jälkeen keskustella tilanteesta sekä käydä läpi, miten lapsen tulisi seuraavalla kerralla toimia.

### **3.2 Päiväkodin työntekijöiden työmotivaatio**

Päiväkodissa työskentelevien eri ammattiryhmien koulutuksia ja työtä on tutkittu erillään toisistaan, jolloin päiväkotityön kehittäminen kokonaisuutena ei ole mahdollista (Karila 2001, 26–27). Tässä tutkimuksessa päiväkodin työntekijöiden eri koulutustaustat eivät ole keskiössä, mutta koska erityisesti lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien ammattiryhmät korostuivat, käsittelen niitä tarkemmin.

Yhteiskunnan ja vanhempien taholta kohdistuu entistä enemmän vaatimuksia päiväkodin toiminnan laatuun, mutta resurssit ovat kuitenkin niukentuneet. Sijaisia ei palkata ja lapsiryhmät suurenevat entisestään, mutta samaan aikaan päiväkodin työntekijöiden tulisi tukea lapsen kasvua ja kehitystä. (Hänninen, Lehto, Pihlajasaari, Grönroos & Hirvonen 2012, 120–121.) Hänninen ym. (2012, 121) lisäävät, että esimerkiksi lastentarhanopettajat voivat olla useinkin tilanteissa, joissa kokevat epävarmuutta toimintatapojensa eettisyyden suhteen. Tällaisissa tilanteissa tulisi kuitenkin ottaa huomioon niin lasten edut, hyvän kasvatuskumppanuussuhteen säilyttäminen vanhempiin kuin myös ulkopuoliset odotukset sekä omat arvot (Hänninen ym. 2012, 121).

Hänninen ym. (2012) tutkivat lastentarhanopettajien kokemaa eettistä stressiä, jossa muun muassa tuli ilmi, että esimerkiksi lapsen ohjaaminen aggressiivisessa tilanteessa kuului tyypillisimpiin tilanteisiin, joissa lastentarhanopettaja ei tiennyt oikeaa toimintatapaa. Työelämässä Harrisonin (1979, 175–176) mukaan stressiä voidaan kohdata kahdella tavalla: joko työ ei tarjoa työntekijän motiiveja vastaavia mahdollisuuksia tai työntekijän kyvyt tai taidot eivät riitä työtehtävien vaatimukseen. Olennaista on myös työntekijän arviointi tilanteesta; hän voi arvi-

oida tilanteen joko myönteiseksi, stressaavaksi tai merkityksettömäksi. Työntekijä voi arvioida stressaavan tilanteen myös mahdollisuutena, uhkana tai menetyksenä. (Grönroos, Hirvonen & Feldt 2012, 3.)

Edellä mainittu lastentarhanopettajien kokemaa eettistä stressiä koskeva tutkimus tehtiin myös lastenhoitajien osalta. Heidän osaltaan tyypillisin sisältö tilanteissa, joissa lastenhoitaja ei tiennyt oikeaa toimintatapaa, oli lasten kanssa toimiminen, johon sisältyi muun muassa haastavien lasten kohtaaminen ja kiusaamistilanteisiin puuttuminen. (Kivinen, Tarpila, Pihlajasaari, Grönroos & Hirvonen 2012, 146–148.) Tutkimuksessa tuotiin esille myös sellaisten tilanteiden yleisyys ja sisältö, joissa lastenhoitaja on joutunut toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti. Esille nousi muutaman työntekijän kohdalla tilanne, jossa he olivat joutuneet puuttumaan lapsen toimintaan esimerkiksi rajoittamalla tai kiinnipitämällä turvallisuuden vuoksi. Nämä työntekijät olivat kokeneet, että joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti. (Kivinen ym. 2012, 149–151.)

Näissä tutkimuksissa keskityttiin lähinnä päiväkodin työntekijöiden kokemaan eettiseen kuormittuneisuuteen, joka tarkoittaa työntekijän kohtaamien eettisten dilemموjen yleisyyttä ja dilemmoista johtuvaa stressiä (Feldt, Huhtala & Lämsä 2012, 143; Grönroos ym. 2012, 3). Näissä tutkimuksissa ei siis työmotivaation näkökulma tullut esille. Kivisen ym. (2012, 154) mukaan eettisen stressin kokeminen voi kuitenkin olla riski työntekijän työhyvinvoinnille. Juuti (2006, 108) lisää, että työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten sekä työntekijän työhön liittyvien odotusten ja saatujen palkkioiden keskinäinen sopivuus johtaa myönteiseen työtyytyväisyyteen ja korkeaan työmotivaatioon. Sen sijaan, jos nämä tekijät eivät vastaa toisiaan työntekijä turhautuu ja stressaantuu, mikä taas jatkuvina negatiivisina kokemuksina johtaa rasittumiseen ja stressiin sekä haitallisiin muutoksiin hyvinvoinnissa. Nämä hyvinvoinnin muutokset voivat näkyä muun muassa emotionaalisina reaktioina, kuten masentuneisuutena, motivationaalisina reaktioina, kuten väsymyksenä tai haluttomuutena, kognitiivisina muutoksina, kuten keskittymisvaikeuksina, käyttäytymisreaktioina, kuten päihteiden liiallisena käyttönä tai fysiologisina tai psyykkisinä sairauksina. (Juuti 2006, 108,

113.) Juuti (2006, 116) korostaa, että stressinsietokykyyn vaikuttavat yksilöllisten tekijöiden lisäksi työntekijän ammattitaito ja motivaatiotaso. Ammattitaito määrittää työtehtävien kuormittavuutta: parempi tehtävänhallinta vähentää todennäköisyyttä siitä, että stressi haittaisi työsuoritusta. Lisäksi motivaatio voi toimia positiivisena tekijänä tehtävän kuormittuneisuuden kokemisessa; korkea suoritustmotivaatio vähentää negatiivisia ilmenemismuotoja kuormittuneisuuden osalta. (Juuti 2006, 116.)

Ajan saatossa lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien työtehtävät ovat samankaltaistuneet ja nykyisin on yleistynyt toimintatapa, jossa työtehtävät eivät jakaudu ammattiryhmän perusteella (Kivinen ym. 2012, 140). Tämä onkin aiheuttanut epäselvyyttä ja kiivasta keskustelua työnjaon suhteen (Karila 2001, 39). Päiväkotien työhenkilöstön erilaiset koulutustaustat ovat tuoneet yhteisöihin epävarmuutta eri ammattiryhmien osaamisen vahvuuksista ja työtehtävistä (Karila 2001, 40). Visti (1996, 29) korostaakin osaamisen merkityksen työmotivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Omaan asiantuntijuuteen liittyvät käsittelemättömät ristiriidat voivat aiheuttaa yksilölle paineita ja stressiä. Ammattikuntien keskinäiset ristiriidat ovat aiheuttaneet työssä viihtymättömyyttä ja kokemusta siitä, ettei omaa osaamistaan ole pystynyt hyödyntämään työssään ja myös tunnetta siitä, ettei oma työ ole merkityksellistä. (Karila 2001, 41.) Työn merkityksellisyyden kokeminen on yhteydessä sisäiseen motivaatioon, joka nähdään tärkeänä tekijänä työstä nauttimisen kannalta (Vartiainen & Nurmela 2002, 190).

### 3.2.1 Työmotivaatiosta yleisesti

Motivaatio on työelämässä keskeinen käsite (Vartiainen & Nurmela 2002, 188), ja tässä tutkimuksessa motivaatiota käsitelläänkin erityisesti työelämän kontekstissa. Yksilö saa työelämässä päivittäin palautetta tavoitteellisesta toiminnastaan, jolloin työelämä on vaikuttava tekijä yksilön motivaatiossa (Jokisaari 2002, 77). Nurmen ja Salmela-Aron (2002, 59-61) tutkimuksessa selvisi, että työelämän kokemukset vaikuttavat yksilön oman elämän ohjaamiseen ja tavoitteiden muokkaamiseen. Jokisaari (2002, 77) lisää työelämällä olevan vaikutusta myös yksilön minäkäsitykseen, keinoihin käsitellä haastavia työtehtäviä ja hyvinvointiin.

Nurmi ja Salmela-Aro (2002, 61) ovat tutkimuksissaan osoittaneet myös motivaation ennustavan ihmisen elämänkulkua myöhempään.

Yleisesti ottaen työmotivaatiolla tarkoitetaan yksilön toimintatilaa, joka synnyttää, tuo energiaa ja pitää yllä hänen työtoimintaansa. Ihminen on motivoitunut työhönsä, kun hän on halukas toimintaan ja suuntautunut tavoitteisiin. (Vartiainen & Nurmela 2002, 188.) Yksilö pyrkii tavoitteellisella toiminnallaan ohjaamaan elämänkulkuaan haluamaansa suuntaan, esimerkiksi työelämän alueelle (Jokisaari 2002, 71). Jokisaari (2002, 71) lisääkin, että työelämästä saadut kokemukset vaikuttavat yksilön motivaatioon jatkossa, esimerkiksi toistuvien positiivisten kokemusten jälkeen yksilö saattaa kiinnostua lisää kyseisen työelämän alueesta. Suvannon (2002, 40) mukaan yksilön tulisikin saada työnteossaan olla inspiraatioidensa toteuttajana.

Vartiainen ja Nurmelan (2002, 189) mukaan työmotivaatiossa on kyse laajalaisesta motiivien verkostosta, joka sisältää ulkoisia, sisäisiä ja osittain tiedostamattomia ja tunneväritteisiä motiiveja. Ulkoisessa motivaatiossa työtä tehdään välinearvon takia eikä yksilö saa siitä mielihyvää tai koe sitä merkityksellisenä. Sisäisessä motivaatiossa työtä tehdään kiinnostavuuden ja sisällön takia. Suurin osa ihmisistä on kuitenkin yhtä aikaa niin sisäisesti kuin ulkoisestikin motivoituneita. (Vartiainen & Nurmela 2002, 190.) Yksilön tekemän työn määrä ja laatu eivät kuitenkaan riipu pelkästään motivaatioista, vaan myös käsityksistä työtehtävistä ja kyvykkyydestä käyttää osaamistaan työyhteisön vision suuntaisesti sekä työympäristön esteistä ja tuesta (Juuti 2006, 53; Vartiainen & Nurmela 2002, 190). Työntekijöiden sisäiseen motivaatioon voidaan vaikuttaa lähinnä vuorovaikutuksen avulla, tärkein vaikutin on palaute esimieheltä, kollegoilta tai asiakailta (Liukkonen 2002, 79; Vartiainen & Nurmela 2002, 196–197). Työyhteisöllä ja erityisesti siellä syntyvillä ystävyysuhteilla on voimakas motivoiva merkitys yksilölle. Työtovereilla on myös suuri merkitys ihmisen päämääriin ja arvoihin. (Juuti 2006, 46.)

Jokisaaren (2002, 38) mukaan työyhteisössä olisi hyvä käydä keskusteluja siitä, minkä takia kukin työntekijä tekee kyseistä työtä ja onko se enemmän nautinto kuin välttämättömyys. Työyhteisössä tulisi olla riittävän samankaltainen



arvopohja, jotta työntekijöiden erilaiset arvot voisivat toimia yhdessä motivaattoreina. Nämä arvot toimivat myös pohjana työyhteisön pelisäännöille eli toimintatavoille. (Jokisaari 2002, 48.) Työntekijät tarvitsevat käsityksen työn tarkoituksesta tehdäkseen parempia valintoja tehtävien suhteen ja kokeakseen työstä mielekkyyttä. Mielekkäisiin ratkaisuihin työtehtävissä vaaditaan myös työn tarkoituksen sisäistämistä ja sitoutumista, erityisesti muutosten tapahtuessa tarvitaan nopeasti älykkäitä ratkaisuja ja soveltamista. (Liukkonen 2002, 66, 68.) Tämä on yleistettävissä myös varhaiskasvatuksen ammattilaisten työyhteisöihin. Päiväkodeissa joustavuus ja sopeutuminen ovat tärkeitä ominaisuuksia työntekijöillä. Esimerkiksi työntekijöiden sairastuessa tai kouluttautuessa on muiden työntekijöiden joustettava suunnitelmissaan. (Karila 2001, 60.)

### 3.2.2 Keskeisimpiä motivaatioteorioita

Seuraavaksi tuon esille klassisia motivaatioteorioita lyhyesti kuvattuna, sillä tässä tutkimuksessa keskitytään erityisesti työmotivaatioon, jota koskevia teorioita käsittelem tarkemmin. Ensimmäiset ja samalla klassiset motivaatioteoriat ovat viettiteorioita, joiden mukaan motivaation lähtökohtana on fysiologisten tarpeiden tyydyttäminen (Jaakkola & Liukkonen 2002, 18; Nurmi & Salmela-Aro 2002, 11). Behavioristisissa malleissa motivaation ajatellaan olevan ulkopuolelta ohjattavissa. Perusideana oli halutun toiminnan palkitseminen, jolloin toimintaa jatkettaisiin ja palkkioiden avulla motivaatio lisääntyisi. (Jaakkola & Liukkonen 2002, 19–20; Nurmi & Salmela-Aro 2002, 11.)

Yksi keskeisimmistä ja kuuluisimmista motivaatioteorioista on Maslow'n tarvehierarkkinen teoria, jonka mukaan ihmisten tarpeet ovat hierarkkisessa järjestyksessä ja saavuttaakseen ylimmän tason on tyydytettävä alempien tasojen tarpeet (Jaakkola & Liukkonen 2002, 21; Maslow 1987, 17; Nurmi & Salmela-Aro 2002, 12). Ylimmällä tasolla tarvehierarkiassa on itsensä toteuttaminen, jota Maslow korosti (Jaakkola & Liukkonen 2002, 22; Juuti 2006, 45–47; Nurmi ja Salmela-Aro 2002, 12). Maslow'n (1987, 22) mukaan itsensä toteuttaminen voi ilmetä esimerkiksi työurana tai harrastuksena.

Kognitiivista suuntaa motivaatiopsykologiaan veivät eteenpäin Deci ja Ryan (1971) teoriallaan sisäsyntyisestä motivaatiosta, jolla tarkoitetaan sitä, että ihminen tekee jotain siksi, että se on itsessään palkitsevaa eikä ulkopuolelta palkittua (Juuti 2006, 61; Nurmi & Salmela-Aro 2002, 16). Tällöin toimintaan osallistutaan puhtaasti nautinnon tai ilon vuoksi (Jaakkola & Liukkonen 2002, 31). Jaakkolan ja Liukkonen (2002, 27) mukaan toinen lähestymistapa sisäiselle motivaatiolle on Csikszentmihalyin flow -teoria, jossa sisäisen motivaation äärimmäinen positiivinen lataus ilmenee tilana, jossa ajan ja paikan taju hämärtyy ja toiminta teorian nimensä mukaisesti virtaa eteenpäin kuin itsestään. Flow-tilassa työ itsessään on palkitsevaa ja tällöin on suuri tunne osaamisesta ja tehtävästä selviytymisestä (Tuohinen 1999, 318). Sisäinen ja ulkoinen motivaatio onkin tuotu usein esiin työmotivaatiosta puhuttaessa (esim. Juuti 2006, 61–64; Vartiainen ja Nurmela 2002, 190).

Sosiaaliskognitiivisten teorioiden mukaan ajatukset ja muut tajunnan prosessit sekä sosiaalinen ympäristö vaikuttavat yhdessä motivaatioon ja käyttäytymiseen (Jaakkola & Liukkonen 2002, 28). Motivaatio nähdään persoonallisuuden, sosiaalisen ympäristön ja kognitioiden vuorovaikutuksena, joka muodostuu yksilön ryhtyessä suoritukseen, jossa häntä esimerkiksi arvioidaan (Jaakkola ja Liukkonen 2002, 28; Juuti 2006, 38). Moderneissa motivaatioteorioissa on tutkittu motivaatiota ihmisten kertomien tavoitteiden kautta (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 24).

Työmotivaatiosta puhuttaessa tulee usein esille Vroomin (1964) alkuperäinen odotusarvoteoria, joka perustuu yksilön tarkoitukselliseen toimintaan ja päämääräsuuntautuneisuuteen sekä siihen, että yksilö todennäköisemmin valitsee vaihtoehdon, jolla on myönteisiä seurauksia. Porter ja Lawler (1968) muuttivat Vroomin mallin niin, että motivaation ja työtyytyväisyyden väliset yhteydet on selitetty. (Juuti 2006, 49–55; Vartiainen & Nurmela 2002, 193–195.) Juuti (2006, 52) ja Ruohotie (1998, 46) ovat esittäneet perinteisen oletuksen siitä, että työtyytyväisyys johtaa korkeaan motivaatioon ja siten myös työsuoritukseen. Porterin ja Lawlerin näkökulma on kuitenkin, että motivaatio, työtyytyväisyys ja työsuoritus ovatkin erillisiä muuttujia, joiden väliset riippuvuudet eivät olisikaan niin

yksinkertaisia. Porterin ja Lawlerin mallin mukaan suoritus johtaa työtyytyväisyyteen, mutta suoritukseen ei riitä pelkkä työmotivaatio, vaan siihen vaikuttavat myös työntekijän valmiudet sekä käsitykset työtehtävästä (Juuti 2006, 52–53). Pyrkimykset kuvaavat sitä energiaa, jonka yksilö on valmis antamaan tiettyä tehtävää varten, ja ne pyrkimykset riippuvat muun muassa palkkioiden määrästä. Lisäksi jos yksilö arvostaa kyseistä palkkiota ja uskoo saavuttavansa sen, hän on tällöin motivoitunut suorittamaan kyseistä toimintaa. (Juuti 2006, 51–52; Vartiainen & Nurmela 2002, 193–195.) Odotukset siitä, millaisia tuloksia tai palkkioita toiminnasta seuraa, vaikuttavat myös motivaatioon (Juuti 2006, 53; Vartiainen & Nurmela 2002, 194). Työhön liittyviä palkkioita on rahallisen palkan lisäksi muun muassa status, ylennykset, positiivinen palaute tai kiitos sekä mielihyvä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta (Juuti 2006, 56–57).

Ruohotie (1998, 46) näkee tyytyväisyyden seurauksena suorituksen palkittamisesta, kun taas motivaatio on riippuvainen yksilön odotuksista liittyen esimerkiksi palkkioihin. Sisäisillä palkkioilla, esimerkiksi onnistumisen kokemuksilla, on nähty olevan läheisempi yhteys suoritukseen ja työtyytyväisyyteen kuin ulkoisilla palkkioilla (Ruohotie 1998, 46).

Sosiaalista vuorovaikutusta käsittelevistä teorioista yksi kuuluisimmista on Adamsin (1970) oikeudenmukaisuusteoria, jonka mukaan yksilö pyrkii saavuttamaan oikeudenmukaisen suhteen antamansa panoksen ja saamiensa palkkioiden suhteen muihin työntekijöihin verrattuna. Yksilö siis vertaa omaa panos-tuotossuhdettaan muiden vastaavissa tilanteissa olevien työntekijöiden panos-tuotossuhteisiin. (Juuti 2006, 56.) Juuti (2006, 56) lisää, että jos yksilö kokee saavansa enemmän tai vähemmän hyötyä toiminnastaan kuin muut, hän pyrkii pienentämään eroa omalla toiminnallaan. Kyseisessä teoriassa palkkioilla tarkoitetaan ihmisen subjektiivisesti kokemia vuorovaikutuksesta saatuja palkkioita, kuten mielihyvä, hyväksyntä, kiitos ja arvostus. Työntekijä on tyytyväinen silloin, kun hän kokee saavansa oikeudenmukaisesti palkkioita suhteessa suoritukseensa. (Juuti 2006, 55–56.) Sen sijaan, jos työntekijä kokee olevansa alipalkattu, hän saattaa pyrkiä vähentämään työhön kohdistamia panoksia tai lisäämään muiden työntekijöiden työhön kohdistamia panoksia (Juuti 2006, 57–58).

## 4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tämän tutkimuksen tehtävänä oli tarkastella lapsen aggressiivista käyttäytymistä päiväkodin työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimus sisälsi kaksi pääongelmaa. Ensimmäisen pääongelman tarkoituksena oli selvittää, millaisena lasten aggressiivinen käyttäytyminen näyttäytyy päiväkodin työntekijöitä kohtaan. Tämän sisältämien kolmen alaongelman avulla tarkastellaan, millaista lasten aggressiivinen käyttäytyminen on, miten usein päiväkodin työntekijät kohtaavat sitä ja millaisia toimintatapoja he käyttävät näissä aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamistilanteissa. Toisen pääongelman tarkoitus oli selvittää, millaisia merkityksiä päiväkodin työntekijät kokevat lapsen aggressiivisella käyttäytymisellä olevan heidän työmotivaatioon.

Tutkimuksen tarkat tutkimusongelmat:

1. Millaisena näyttäytyy lasten aggressiivinen käyttäytyminen päiväkodin työntekijöitä kohtaan?
  - 1.1 Millaista on lasten aggressiivinen käyttäytyminen päiväkodin työntekijöitä kohtaan?
  - 1.2 Miten usein lasten aggressiivista käyttäytymistä ilmenee päiväkodin työntekijöitä kohtaan?
  - 1.3 Millaisia toimintatapoja päiväkodin työntekijät käyttävät aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen kohtaamisissa?
2. Millainen merkitys lasten aggressiivisella käyttäytymisellä on päiväkodin työntekijöiden työmotivaatioon?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimuskohde ja lähestymistapa

Tutkimuskohteena olivat päiväkodin työntekijöiden kokemukset lasten aggressiivisesta käyttäytymisestä ja tarkemmin lapsen aggressiivisen käyttäytymisen yhteydet työntekijöiden työmotivaatioon. Lisäksi tutkimukseen sisältyi päiväkodin työntekijöiden tulkintoja siitä, millaista lapsen aggressiivista käyttäytymistä he kohtaavat, kuinka usein ja millaisia toimintatapoja he ovat käyttäneet näissä kohtaamisissa.

Kyseessä oli pääosin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, mutta siinä esiintyy myös määrällisen tutkimuksen piirteitä. Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää lasten aggressiivisen käyttäytymisen merkityksiä päiväkodin työntekijöille. Tuomen ja Sarajärven (2002, 21, 23) mukaan laadullinen tutkimus onkin tyypiltään empiiristä ja ymmärtävää ihmistutkimusta. Tämän tutkimuksen laadullisuus tuli esille erityisesti aineistonkeruumenetelmän, kyselylomakkeen, avoimissa kysymyksissä ja niiden analyysitavassa, joka oli sisällönanalyysi. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 74, 93). Hyödynsin tutkimuksessa myös kvantitatiivista aineistoa kyselylomakkeen strukturoidulla kysymyksellä. Vallin (2010, 222) mukaan numeerista aineistoa voidaan käyttää myös laadullisen tutkimuksen yhteydessä. Aineistonkeruumenetelmiä esitellään tarkemmin tutkimukseen osallistujien jälkeen.

### 5.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistui Jyväskylän ja Seinäjoen kaupunkien alueella toimivien eri päiväkotien työntekijöitä erilaisista lapsiryhmistä. Tutkimuksessa on edustettuna kaikki ammattiryhmät, koska tavoitteena tutkimuksessa oli ammattien monimuotoisuus. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkimusta varten kysyttiin luvat Jyväskylän kaupungin varhaiskasvatuspalveluiden kehittämisvastaavalta ja Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuspalveluista.

### 5.3 Aineiston keruu

Aineiston keruu tapahtui sähköisellä kyselylomakkeella, johon vastattiin 7.-18.3.2016 välisenä aikana (ks. liite 1 ja liite 2). Lähetin sähköpostissa linkin Jyväskylän ja Seinäjoen päiväkotien johtajille, jotka laittoivat linkin eteenpäin kyseisen päiväkodin työntekijöille.

Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi kyselylomakkeen, koska halusin tutkia kahden eri kaupungin päiväkodin työntekijöiden kokemuksia, jolloin kyselylomake on ajallisesti ja kustannuksiltaan parempi vaihtoehto kuin esimerkiksi haastattelu (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 76; Valli 2001, 101). Sähköinen kyselylomake on myös käytettävyydeltään helppo. Tutkimuksessa halusin saada vastauksia moneen eri kysymykseen, joista yhdessä oli valmiit vastausvaihtoehdot ja Vallin (2001, 101) mukaan kyselylomake on silloin hyvä menetelmä.

Tutkimuksen kvantitatiivinen piirre näkyy kyselylomakkeen ensimmäisessä kysymyksessä, joka on strukturoitu. Kysymyksen valmiit vaihtoehdot pohjautuivat Työterveyslaitoksen ja OAJ:n Stop väkivallalle -hankkeen päiväkodin työntekijöitä varten tehtyyn väkivaltatilanteen ilmoituslomakkeeseen (Fagerström, Länsikallio & Sipponen 2015). Kysymyksessä vastaaja valitsi itselleen sopivimmat vaihtoehdot kokemistaan lapsen aggressiivisen käyttäytymisen muodoista ja yleisyydestä (ks. liite 2). Valmiit vaihtoehdot oli jaettu sanalliseen ja fyysiseen aggressiivisen käyttäytymisen muotoihin. Sanallisen aggressiivisen käyttäytymisen muodoissa valmiit vaihtoehdot olivat haukkuminen/nimittely, mitätöinti ja uhkailu. Fyysisen aggressiivisen käyttäytymisen muodoissa valmiit vaihtoehdot olivat lyöminen, potkiminen ja pureminen. (Fagerström ym. 2015.) Kumpaankin kohtaan oli mahdollisuus lisätä muita vastaajan kohtaamia sanallisen tai fyysisen aggressiivisuuden muotoja. Lisäksi oli myös valmis kategoria ”Jotain muuta aggressiivista käyttäytymistä, millaista?”, johon vastaaja saattoi kuvailla muita kohtaamiaan aggressiivisen käyttäytymisen muotoja. Jokaisen aggressiivisen käyttäytymisen muodon kohdalla vastaaja valitsi Likert-asteikolta

sen kohdan, joka kuvasi kyseisen muodon kohtaamisen toistuvuutta. Likert-asteikolla oli viisi kohtaa: päivittäin, viikoittain, pari kertaa kuukaudessa, harvemmin tai en koskaan. Näistä vastaaja pystyi valitsemaan vain yhden kohdan.

Seuraavat kaksi kysymystä olivat avoimia, ja tutkimukseen osallistuja sai kuvailla omin sanoin kokemuksiaan. Tällä tavalla oli mahdollista saada selville tutkittavan ajatuksia perusteellisesti ja syvällisesti (ks. Valli 2001, 111). Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä vastaaja kuvailee kaksi mieleenpainuvinta tilannetta, joissa on kohdannut aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen, sekä millaisia toimintatapoja käytti kyseisissä tilanteissa. Toisessa avoimessa kysymyksessä vastaajat kuvailevat aggressiivisen lapsen kohtaamisen merkitystä heidän työmotivaatioonsa. Viimeisessä kysymyksessä osallistuja saattoi halutessaan lisätä jotain muuta sanottavaa tutkimuksen aiheeseen liittyen.

## 5.4 Aineiston analyysi

Aineiston ensimmäisen, strukturoidun osion osalta analysointi tapahtui määrällisin keinoin. Strukturoitu osio oli suoraan käytettävissä numeerisessa muodossa, ja aineiston kohtalaisesta pienuudesta johtuen analysointi suoritettiin numeroita tulkitsemalla ja yleisyyksien prosentuaalisella laskemisella ilman erillisiä tilastointiohjelmia.

Aineiston avoimen osion analysointiin käytin laadullisen tutkimuksen perinteistä perusanalyysimenetelmää sisällönanalyysia (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 93). Tällä menetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta aiheesta tiivistetty kuvaus (Tuomi & sarajärvi 2002, 105). Päiväkodin työntekijöiden kuvauksiin koskien mieleenpainuvimpien aggressiivisten lasten kohtaamistilanteissa käytettyihin toimintatapoihin käytin puhdasta aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Nämä esille tulleet toimintatavat jaoin kolmeen eri luokkaan ja muodostin niistä eri teemoja. Ensimmäinen luokka sisältää toimintatavat, jotka eivät tuottaneet toivottua lopputulosta eli kielteisen käyttäytymisen loppumista. Toisessa luokassa ovat toimintatavat, jotka johtivat toivottuun lopputulokseen eli kielteisen käyttäytymisen loppumiseen. Viimeiseen luokkaan keräsin toimintatavat, joita käytettiin

tilanteen rauhoittuessa tai sen jälkeen. Toimintatavat myös teemoiteltiin niiden luonteen perusteella verbaalisiin, fyysisiin ja muihin toimintatapoihin. Tuomen ja Sarajärven (2002, 95) mukaan luokittelussa aineistosta määritellään eri luokkia, minkä jälkeen lasketaan, montako kertaa luokat esiintyvät aineistossa. Sen sijaan teemoittelussa painottuu se, mitä kustakin teemasta taikka luokasta on sanottu (Tuomi & Sarajärvi 2002, 95).

Aineiston toisessa avoimessa osassa, jossa työntekijät kuvailivat lapsen aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamisen merkityksiä heidän työmotivaatioonsa, käytettiin myös aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Ensimmäisenä päätin aineistoista, mikä on tutkimuskysymyksiin nähden kiinnostavinta ja merkitsin ne asiat, jotka siihen sisältyivät. Tämän jälkeen keräsin merkityt asiat yhteen, mitkä seuraavaksi luokittelin ja teemoittelin. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 94.) Analyysiprosessin myötä oli työntekijöiden esiin tuomat merkitykset luokiteltavissa motivaatiota lisääviin ja vähentäviin sekä neutraaleihin tekijöihin. Näiden luokkien lisäksi teemoittelin merkitykset psyykkisiin, sosiaalisiin, fyysisiin, ammattiin liittyviin ja muihin tekijöihin.

## 5.5 Eettiset ratkaisut

Tähän tutkimukseen osallistuvat olivat täysin vapaaehtoisesti mukana ja he saavat tarvittaessa esimerkiksi kieltää itseään koskevan aineiston käytön tutkimuksessa. Tutkittavien oikeudet on myös selitetty kyselylomakkeessa ymmärrettävästi (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 128). Tuomen ja Sarajärven mukaan (2002, 128) ihmistutkimuksen eettisen perustan muodostavat ihmisoikeudet, mihin sisältyy muun muassa tutkittavien suoja eli heille annettu tieto tutkimuksen tavoitteista, menetelmistä ja mahdollisista riskeistä sekä vapaaehtoisuus.

Lisäksi oleellinen osa tutkimukseen osallistuvien suojassa on tutkimustietojen luottamuksellisuus ja nimettömyys (Tuomi & Sarajärvi 2002, 128-129). Tässä tutkimuksessa ei kysytty henkilötietoja missään vaiheessa ja tutkimusaineisto ei sisällä tunnistetietoja, jolloin tutkittavien identiteetti säilyy anonymina.



Tietoja ei myöskään luovuteta ulkopuolisille eikä niitä käytetä muuhun kuin kyseiseen tutkimukseen, jolloin tutkimustietojen luottamuksellisuus säilyy. (ks. Tuomi & Sarajärvi 128–129.) Tutkimuksen aineistoa on säilytetty yhdellä tietokoneella, jota ainoastaan tutkija on kuljettanut mukanaan. Tutkimusraportin julkaisemisen jälkeen aineisto hävitetään.

## 6 TULOKSET

Ensimmäisenä esittelen tutkimukseen osallistuneet työntekijät, heidän koulutustaustat ja nykyisten työtehtävien ammattinimikkeet. Tämän jälkeen tarkastellaan tutkimuksen tuloksia tutkimuskysymyksittäin. Ensimmäinen pääongelma alaongelmineen koski lasten aggressiivisen käyttäytymisen ilmenemistä päiväkodin työntekijöitä kohtaan. Tämän jälkeen esittelen toista pääongelmaa, joka selvitti lasten aggressiivisuuden merkityksiä työntekijöiden työmotivaatioon. Hahmottelen tuloksia myös erilaisten kuvioiden ja kaavioiden keinoin.

### 6.1 Tutkimuksen osallistujat

Tutkimukseen osallistui yhteensä 41 työntekijää Jyväskylän ja Seinäjoen kaupunkien eri päiväkodeista ja eri-ikäisten lasten ryhmistä. Kaikki osallistujat olivat naisia. Osallistujat olivat nykyisten työtehtävien ammattinimikkeiltään ja koulu-  
tuksiltaan varsin erilaisia. Vastaajista puolet oli ammattinimikkeiltään lastentarhanopettajia (n=20) ja seuraavaksi eniten oli hoitajia (n=14), joihin kuului niin lastenhoitajia kuin lähihoitajiaakin. Päiväkodinjohtajia ja ryhmäavustajia oli kaksi. Yksittäisiä ammattinimikkeitä olivat varhaiskasvatuksen erityisopettaja, erityislastentarhanopettaja ja myös päiväkotihuoltaja (ks. taulukko 1).

TAULUKKO 1. Vastaajien nykyisten työtehtävien ammattinimikkeet

Ammattinimike	N
Lastentarhanopettaja	20
Hoitaja	14
Päiväkodinjohtaja	2
Ryhmäavustaja	2
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1
Päiväkodin erityislastentarhanopettaja	1
Päiväkotihuoltaja	1
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>41</b>

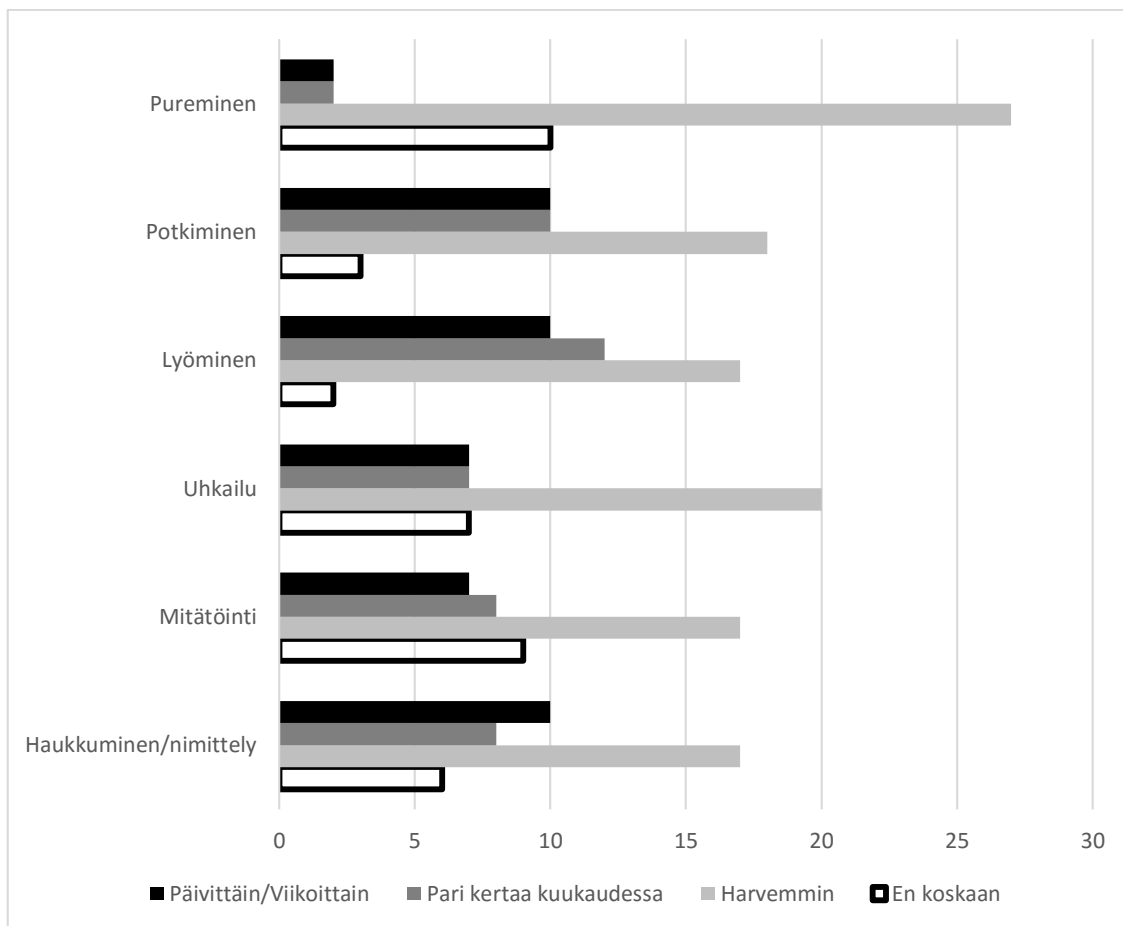
Koulutukseltaan vastaajista eniten oli lastentarhanopettajia (n=14), toiseksi eniten lähihoitajia (n=9) ja kolmanneksi eniten sosionomeja (n=7). Lastenhoitajia oli neljä ja päivähoitajia kaksi. Lisäksi yksittäisiä koulutustaustoja olivat muun muassa varhaiskasvatuksen erityisopettaja, erityislastentarhanopettaja ja sairaanhoitaja, joka oli erikoistunut lapsiin.

## **6.2 Lasten aggressiivinen käyttäytyminen päiväkodissa**

Koska ensimmäinen pääongelma sisältää kolme alaongelmaa, on myös tulosten esitleminen jaettu kahden alaotsikon alle selkeyden vuoksi. Päiväkodin työntekijöiden kohtaamia lasten aggressiivisen käyttäytymisen muotoja ja toistuvuutta tarkastellaan ensimmäisenä. Työntekijät kuvailivat myös mieleenpainuvimpia aggressiivisen lapsen kohtaamistilanteita, joista tarkastelun kohteena ovat aggression muodot ja työntekijöiden käyttämät toimintatavat.

### **6.2.1 Päiväkodin työntekijöiden kohtaamat lasten aggressiivisen käyttäytymisen muodot ja niiden toistuvuus**

Yleisimmin työntekijät kohtasivat aggressiivista käyttäytymistä harvemmin kuin pari kertaa kuukaudessa ja tämä koskee kaikkia aggressiivisen käyttäytymisen muotoja (ks. kuvio 1). Kuten kuviossa tulee ilmi, kokonaismäärältään lyömistä ja potkimista sekä haukkumista kohdattiin useimmin laskettaessa sen esiintyvyys ("päivittäin ja viikoittain") yhteissummana. Vähiten oli kohdattu puremista, koska sen kokonaismäärä oli pienin laskettaessa sen esiintyvyys luokkien "pari kertaa kuukaudessa" ja "harvemmin" yhteissummana. Verbaalisen aggressiivisen käyttäytymisen muodoista haukkumista tai nimittelyä kohtasi hieman enemmän työntekijöistä ja myös hieman toistuvammin kuin uhkailua ja nimittelyä. Työntekijät olivat kohdanneet myös muita aggressiivisuuden muotoja, esimerkiksi tavaroiden heittelyä ja sylkemistä kohtasi viikoittain muutama työntekijöistä.



KUVIO 1. Työntekijöiden kohtaamat lasten aggressiivisen käyttäytymisen muodot ja niiden toistuvuus lukumäärinä

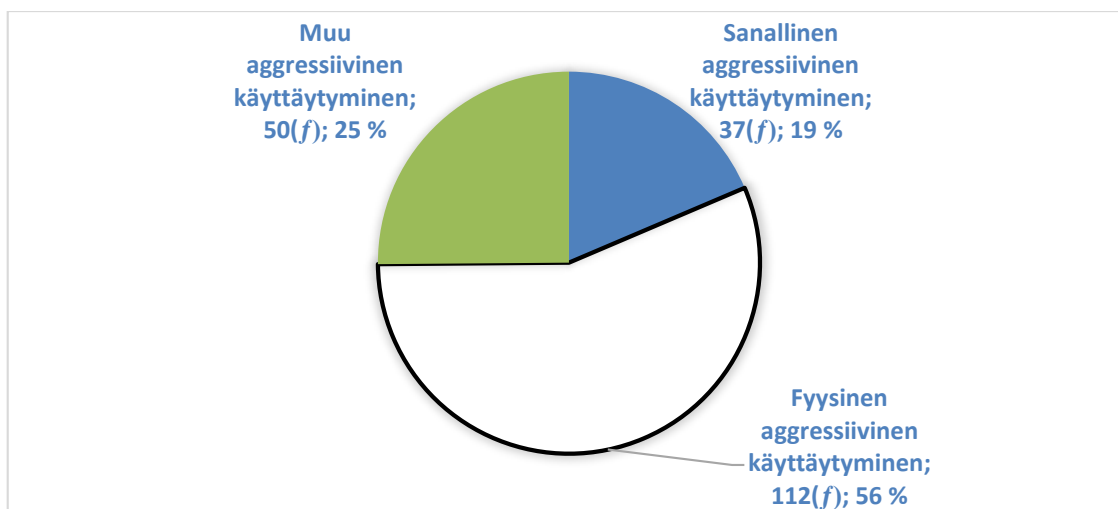
Suurin osa työntekijöistä (65 %) kohtaa puremista harvemmin kuin pari kertaa kuukaudessa. Työntekijöistä 30 % kohtaa lyömistä pari kertaa kuukaudessa ja potkimista 25 %. Noin 20 % työntekijöistä kohtaa viikoittain haukkumista taikka nimittelyä sekä lyömistä ja potkimista.

Ainoastaan yksi työntekijä kokee kaikkia muita aggressiivisen käyttäytymisen muotoja paitsi puremista päivittäin ja lisäksi yksi työntekijä kohtaa lyömistä ja potkimista päivittäin. Puremista ei kohtaa päivittäin kukaan työntekijöistä ja vain kaksi työntekijää viikoittain ja kaksi pari kertaa kuukaudessa. Ennalta määritettyjen aggressiivisen käyttäytymisen muotojen lisäksi työntekijät mainitsivat kohtaavansa myös muita aggressiivisen käyttäytymisen muotoja, joita ei ole eriteltyinä yllä olevassa kuviossa. Näistä yleisimpiä oli tavaroiden heittäminen ( $n=9$ ) ja sylkeminen ( $n=6$ ). Neljä työntekijää kohtaa viikoittain tavaroiden heittälyä.

Muita yksittäisiä mainintoja on myös raapimisesta, kiroilusta, uhmakkuudesta, uhkailusta ja tahallisesta housuihin kakkaamisesta.

### *Työntekijöiden mieleenpainuvimmat tilanteet*

Työntekijöiden kuvailemia mieleenpainuvimpia tilanteita oli yhteensä 76. Työntekijöiden tilanteissa esiintyvät aggressiivisen käyttäytymisen muodot luokiteltiin fyysiseen, sanalliseen ja muuhun aggressiiviseen käyttäytymiseen. Kaiken kaikkiaan fyysisen aggressiivisen käyttäytymisen osuus oli yli puolet (56 %), muunlaisen aggressiivisen käyttäytymisen osuus oli neljännes (25 %) ja sanallisen osuus vajaa viidennes (19 %) (ks. kuvio 2).



KUVIO 2. Päiväkodin työntekijöiden maininnat mieleenpainuvimpien kohtaamistilanteiden lapsen aggressiivisen käyttäytymisen muodoista numeerisesti ja prosentuaalisesti

Mieleenpainuvimmissa tilanteissa työntekijät kokivat eniten fyysistä aggressiivista käyttäytymistä (n=112), josta eniten kohdattiin lyömistä (n=35) ja toiseksi eniten potkimista (n=30). Nämä kaksi muotoa esiintyikin tilanteissa usein yhtä aikaa. Lisäksi työntekijät kohtasivat tilanteissa muun muassa puremista (n=8), kimppuun käymistä (n=7) ja sylkemistä (n=6). Lisäksi vähemmän kuin viisi mainintaa tuli seuraavista fyysisen aggressiivisen käyttäytymisen muodoista: töniminen, repiminen, kuristaminen ja tukistaminen.

Sanallisen aggressiivisen käyttäytymisen muotoja esiintyi tilanteissa vähiten (n=37). Näistä selvästi yleisimmin työntekijät kohtasivat huutamista, jota kos-

kivat noin puolet kaikista sanallisen aggressiivisuuden maininnoista (n=18). Seuraavaksi eniten työntekijät kokivat tilanteissa uhkailua (n=7) ja haukkumista taikka nimittelyä (n=6) sekä kiroilua (n=5). Muunlaista aggressiivista käyttäytymistä esiintyi toiseksi eniten (n=50). Eniten työntekijät kohtasivat tavaroiden heittelyä ja potkimista, jota koski lähes puolet maininnoista (n=23). Seuraavaksi eniten tilanteisiin sisältyi riehumista (n=13) ja alle viisi mainintaa tuli muun muassa maahan heittäytymisestä, ovien paiskomisesta ja työntekijän silmälaseihin tarttumisesta.

### *Työntekijöiden kuvauksia mieleenpainuvimmista tilanteista*

Seuraavaksi tuon esille työntekijöiden kuvauksia heidän mieleenpainuvimmista tilanteistaan. Ensimmäisenä on kolme lainausta (Työntekijät 1-3), joissa kuvataan aineistossa tyypillisimpiä tilanteita.

(...) Riita muuttui usein fyysiseksi eikä aikuisen sanallinen puuttuminen auttanut vaan aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi piti kantaa pois tilanteesta. Tässä vaiheessa lapsi kohdensi aggressionsa aikuiseen. Hän löi, potki, raapi, tukisti ja yritti tehdä kaikkensa satuttaakseen aikuista (...) (Työntekijä 1)

Lapsi hermostui rajoittamisesta. sätki, potki, rimpuili ja yritti purra. Yritin rauhoittaa lasta sylissä pitämällä ja rauhallisesti jutustelemalla. Luulin tilanteen jo hieman rauhoittuneen, kun lapsi kopautti päällään huuleeni niin, että siihen tuli mustelma. Sattui ja itseäni itketti(...) (Työntekijä 2)

(...) Poika (...) suuttui kun hänet jouduttiin poistamaan leikki-tilanteesta missä käyttäytyi aggressiivisesti toista lasta kohtaan(heitti lelut menemään kun leikki ei sujunut hänen haluamallaan tavalla.) Hän alkoi silmittömästi heitellä tavaroita toisia lapsia ja aikuisia kohti, huusi eikä rauhoittunut yrityksistä huolimatta. Lopulta tilanne johti siihen että aikuisen täytyi pitää häntä kiinni, ettei vahingota itseään tai muita. Vuoroitellen aikuisten kanssa pidimme häntä sylissä kiinni niin ettei hän saanut lyötyä/potkitua tai purtua. Kuitenkin muutaman osuman sain minäkin omalla vuorollani häntä kiinni pitäessä (...) (Työntekijä 3)

Edellä oleviin tilanteisiin sisältyi yleisimpiä aggressiivisen käyttäytymisen muotoja, esimerkiksi lyömistä ja potkimista. Lisäksi edellä olevissa tilanteissa yhteistä on lapsen aggressiivinen käyttäytyminen aikuista kohtaan siinä vaiheessa, kun työntekijä puuttuu tilanteeseen, jossa lapsi käyttäytyy jollain tapaa epäsuotuisalla tavalla.

Työntekijöiden esiin tuomista mieleenpainuvimmista tilanteista muutama näyttäytyi tietyllä tavoin poikkeuksellisina suhteessa muihin tilanteisiin. Nämä seuraavat näytteet ovat tällaisia epätyypillisiä tilanteita, joista osa on kuitenkin kyseisille työntekijöille toistuvia tilanteita.

Ohjatessani toisia lapsia yksi lapsi käy toisen lapsen kimppuun, kaataa hänet maahan ja kuristaa toista lasta. Huudan, että päästä irti ja juoksen erottamaan heitä. Kuristava lapsi ei päästä irti, vaan jatkaa kuristamista ja nauraa. Toinen lapsi on hyvin hätääntynyt. (Työntekijä 4)

(...) lapsi kieltäytyy seuraavaksi lähtemästä ruokailuun ja alkaa huutaa ja heittäytyä maahan. Lapsi yrittää lyödä itseään päähän. Yritän estää lasta vahingoittamasta itseään ja tartun häntä ranteista ja otan syliini. Lapsi yrittää hakata minua päällään rintakehään. Hän yrittää myös repiä minua käsillään. Lapsesta huomaa, ettei hän kykene kuuntelemaan puhetta ja yritän odottaa rauhassa niin kauan, että riehuminen loppuu. Hän vuorotellen huutaa minua päästämään irti, vuorotellen huutaa haluavansa kuolla. (...) (Työntekijä 5)

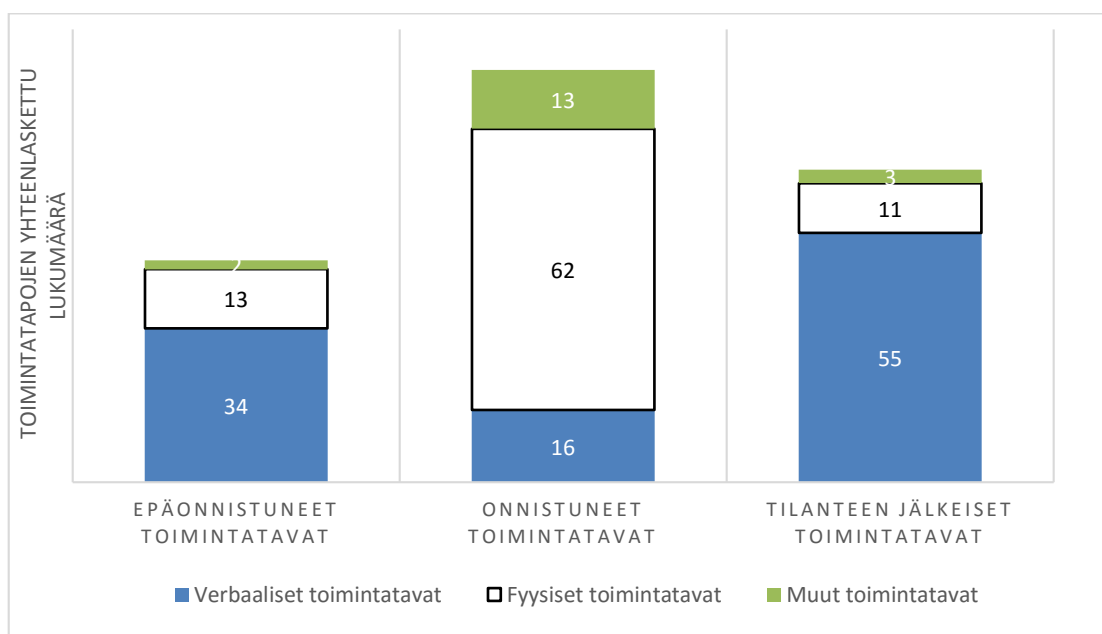
(...) uhkaili pihalla ulkoilutilanteessa toisia lapsia ja kun kuulin sen, menin puuttumaan asiaan. Jolloin lapsi alkoi uhkailla minua sanomalla muun muassa: "Kun mä kasvavan isoksi mä tuun ja tapan sut", "mä sanon mun isälle että se tappaa sut", "Mun ei tarvi uskoa mitään mitä sä sanot", "Mä tapan teidät kaikki, mä en tykkää teistä keskenään". (...) (Työntekijä 6)

(...)Jouduin juoksemaan lapsen kiinni.(Karkailua ja aikuisen kokeilua oli lähes päivittäin.) Lapsi sai todellisen raivokohtauksen; potki ja löi minua sekä haukkui erittäin halventavilla nimillä sekä sanoi tappavansa minut (...) (Työntekijä 7)

Ensimmäisessä eli Työntekijän 5 tilanteessa epätyypillinen piirre on ensinnäkin aggressiivisen käyttäytymisen muoto, joka on kyseisessä tilanteessa kuristaminen. Lisäksi epätyypillistä on aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen tilanteeseen reagointi, joka oli nauraminen. Pääosin aineiston tilanteissa aggressiivisesti käyttäytyvät lapset ovat tilanteen jälkeen osoittaneet ainakin jollain tasolla katumusta, surua tai häpeää. Toisessa tilanteessa epätyypillisiä piirteitä ovat ensinnäkin lapsen itsensä vahingoittaminen, jota aineistossa esiintyi vain parissa tilanteessa, ja toiseksi lapsen huutaminen haluavansa kuolla. Kahdessa viimeisessä tilanteessa tulee esiin uhkaileminen, tarkalleen ottaen uhkaaminen tappaa tilanteeseen puuttunut työntekijä, mikä myös oli työntekijöiden kokemuksissa poikkeuksellista.

## 6.2.2 Päiväkodin työntekijöiden käyttämät toimintatavat aggressiivisesti käyttäytyvien lasten kohtaamistilanteissa

Seuraavaksi tarkastellaan päiväkodin työntekijöiden käyttämiä toimintatapoja aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen kohtaamisessa. Ensimmäisenä käsittelen epäonnistuneita toimintatapoja, koska ne olivat kohtaamistilanteissa työntekijöiden käyttämiä ensimmäisiä toimintatapoja. Työntekijöiden käyttämät toimintatavat jaettiin epäonnistuneiden lisäksi onnistuneisiin ja tilanteen jälkeisiin toimintatapoihin. Lisäksi työntekijöiden toimintatavoista erottuivat verbaliset, fyysiset ja muut toimintatavat (ks. kuvio 3).



KUVIO 3. Päiväkodin työntekijöiden käyttämät toimintatavat mieleenpainuvimmissa aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen kohtaamistilanteissa lukumäärinä

Ensimmäisenä tarkastellaan toimintatapoja, jotka eivät johtaneet lapsen epäsuotuisan käyttäytymisen loppumiseen. Tämän jälkeen siirrytään toimintatapoihin, jotka saivat aikaan lapsen rauhoittumisen tai epäsuotuisan käyttäytymisen loppumisen. Viimeisenä esitellään tilanteiden jälkeisiä toimintatapoja.

### *Epäonnistuneet toimintatavat*

Suurimmaksi osaksi työntekijät puuttuivat epäsuotuisaan käyttäytymiseen ensimmäisenä verbaalisesti (n=34), joka sisälsi eniten sanallista ohjeistamista tai



rauhhoittavaa puhetta (n=23) ja kieltämistä (n=9). Tämän lisäksi työntekijät käyttivät myös fyysistä puuttumista (n=13), joka sisälsi muun muassa lapsen tarttumista (n=3), kiinnipitoa (n=3) ja joko aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen tai muiden lapsien viemistä pois tilanteesta (n=6). Täytyy huomioida, että tilanteissa työntekijän puuttuessa fyysisesti he käyttivät usein myös verbaalisia toimintatapoja. Muita epäonnistuneita puuttumisen keinoja olivat muun muassa Liikennevalo -kuvakortit, joita yksi vastaajista mainitsi käyttäneensä. Alla kuvatussa tilanteessa työntekijä käytti fyysistä toimintatapaa, ”halausotetta”, joka kuitenkin epäonnistui.

Lapsi oli todella vihainen jostain asiasta, ja tilanne eteni siihen, että minun oli otettava hänet syliin. Pidin hänen jalkojaan omien jalkojeni välissä ja samalla pidin häntä halausotteessa, jolloin hän ei päässyt raapimaan tms. Unohdin suojautua hänen päänsä taholta, jolloin hän nyökkäsi äkisti eteenpäin ja tämän jälkeen hän iski takaraivonsa minun poskiluuhuni. Kipu oli kova, mutta onneksi ei käynyt pahemmin. (Työntekijä 8)

Tilanteen kuvauksesta ei kuitenkaan selvinnyt, loppuiko tilanne siihen vai jatkuiko lapsen aggressiivinen käyttäytyminen. Seuraavaksi tarkastellaan työntekijöiden onnistuneita toimintatapoja.

### *Onnistuneet toimintatavat*

Työntekijöiden toimintatavat, jotka johtivat aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen rauhoittumiseen, olivat pääosin fyysisen puuttumisen keinoja (n=62), mutta myös verbaalisia toimintatapoja (n=16) ja muita toimintatapoja (n=13), joita oli lähes saman verran (ks. kuvio 2). Kaikista eniten työntekijät käyttivät lapsen kiinnipitoa (n=22), josta käytettiin monia eri nimityksiä, esimerkiksi syliotetta, haliotetta ja holding-otetta. Lisäksi tuli esille myös sylissä pitäminen, joka oman tulkintani mukaan erosi edellisestä kiinnipitamisestä niin, että lapsen fyysistä liikumista ei tarvinnut rajoittaa väkisin. Sylissä pitäminen ja siihen yhdistetty rauhoittava puhuminen riitti kymmenessä tilanteessa lapsen rauhoittumiseen. Fyysisiin onnistuneisiin toimintatapoihin sisältyi myös aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen pois vieminen tilanteesta (n=19). Työntekijät käyttivät tässäkin yhteydessä usein verbaalisia toimintatapoja tai myös kiinnipitoa. Yhdeksässä tilanteessa lapsi rauhoittui siinä vaiheessa, kun toinen työntekijä puuttui tilanteeseen,

esimerkiksi kahdestaan kiinni pitämällä. Viimeisenä fyysisen puuttumisen keinona tuli esille lapsen käyttäytymisen estäminen fyysisesti (n=11), joka käytännössä tarkoittaa esimerkiksi lapsen käsiin tarttumista.

Työntekijöiden verbaalisiin onnistuneisiin toimintatapoihin sisältyivät eniten käytetty puhuttelu (n=10) ja kieltäminen sekä lapsen huomion kiinnittäminen muualle, jotka riittivät molemmat kahden työntekijän tilanteessa. Lisäksi yhdeksässä (n=9) tilanteessa lapsen annettiin riehua työntekijän valvonnan alla sekä lapsen turvallisuudesta samalla huolehtien, esimerkiksi siirtämällä huonekaluja tai muita esineitä. Osassa näistä tilanteista ei lapsen kiinnipito ollut sallittua taikka suotavaa. Tämä riehuminen salliminen sisältyi muihin toimintatapoihin, kuten myös jäähyn ja Time-timerin käyttäminen, joita molempia käytettiin kahdessa tilanteessa ja jotka riittivät lapsen epäsuotuisan käyttäytymisen loppumiseen. Alla olevissa tilanteissa ensimmäisenä käytetyt toimintatavat eivät onnistuneet. Kummassakin tilanteessa työntekijät yrittivät rauhoittaa lasta ensin puheella.

Lapsi alkoi heitellä tavaroita huoneessa melko voimallisesti. Ensimmäiseksi lasta yritettiin rajoittaa puheella. Kun se ei tehonnut, alettiin muiden lasten turvallisuuden nimissä siirtää toiset lapset tilasta pois. (...) Kun sanallinen ohjeistus ei tuottanut tulosta, lapsesta otettiin kiinni, jolloin luonnollisesti hän alkoi huitoa aikuista. Napakalla syliinotolla lapsen kädet ja jalat saatiin "sidottua" siten, että vaaraa ei enää ollut. Rauhoittava puhe kiinnipidossa rauhoitti lapsen hetken kuluttua. (Työntekijä 10)

(...) Hän raivosi ja paiskoi ovia, laittoi hanaat täysille valumaan ja töni mennessään tyttöjä, jotka jonottivat vessaan. Menin rauhoittamaan häntä, aluksi yritin puheella, mutta se vain pahensi asiaa. Sitten kannoin hänet kainaloista jalat raahaten maata, toiseen huoneeseen, jossa oli paljon patjoja ja pehmotyynyjä. Jäin itsekin huoneeseen, koska häntä ei saanut jättää raivonsa kanssa yksin. Hän heitteli patjoja ja hakkasi niitä ja purki aggressiotaan tyynyihin. Lopulta n. 20 min kuluttua hän rauhoittui ja meni makamaan kahden patjan väliin. Juttelin hänelle samalla mahdollisimman rauhallisella äänellä muita asioita. (...) (Työntekijä 9)

Verbaalisen toimintatavan jälkeen ensimmäisessä tilanteessa lapsi siirrettiin toiseen huoneeseen, jossa lapsi sai työntekijän läsnäollessa riehua ja purkaa aggressiotaan suotuisalla tavalla, mikä lopulta johti lapsen rauhoittumiseen. Toisessa tilanteessa työntekijöiden oli otettava lapsi kiinnipitoon, jonka yhteydessä käytettiin verbaalista toimintatapaa, mikä lopulta johti lapsen rauhoittumiseen.

### *Tilanteen jälkeiset toimintatavat*

Työntekijöiden käyttämät toimintatavat jaettiin myös tilanteen jälkeisiin toimintatapoihin, joissa verbaaliset keinot olivat selkeä enemmistö (n=55), toiseksi eniten käytettiin fyysisiä keinoja (n=11) ja muita toimintatapoja oli kolme (ks. kuvio 3). Verbaalisista toimintatavoista melkein puolet (n=26) oli tilanteesta keskusteleminen lapsen kanssa. Seitsemässä tilanteessa tuli esille sopivista toimintatavoista keskusteleminen vastaavissa tilanteissa. Kuuteen tilanteeseen sisältyi lapsen pyytäminen anteeksi tai muulla tavalla asian sopiminen asianomaisten henkilöiden kanssa. Alle viisi mainintaa tuli seuraavissa toimintatavoissa: tilanteesta keskusteleminen muiden lasten, työyhteisön ja/ tai perheen kanssa, aggressiivisesti käyttäytyneen lapsen kehuminen ja tapahtuneen sekä tunteiden sanallistaminen.

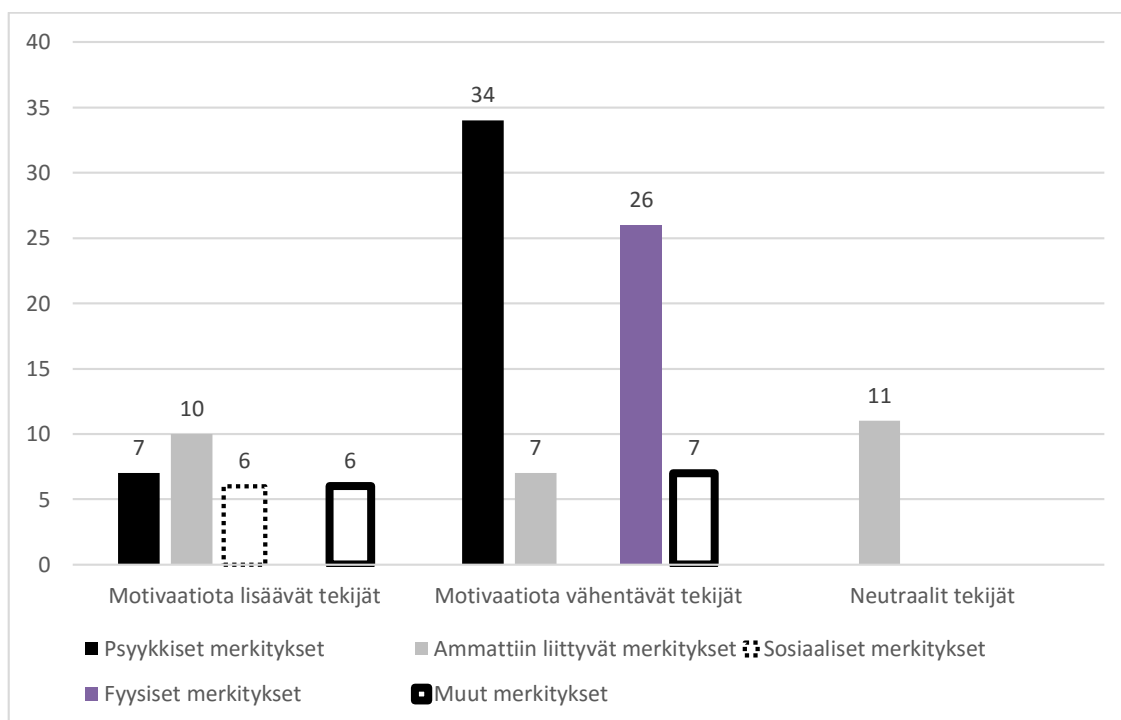
Tilanteen jälkeen työntekijät käyttivät myös fyysisiä toimintatapoja, jotka sisälsivät läheisyyttä, pääosin sylissä pitämistä (n=9). Läheisyyteen liittyi aina myös joko tilanteesta tai muista asioista keskusteleminen lapsen kanssa. Seuraavassa näytteessä jatkuu edellä kuvatun (Työntekijä 9) tilanne.

(...) Lopulta tilanne oli niin rauhallinen , että hän tuli pois patjojen välistä ja halusi lähteä ulos.Kysyin saanko halata häntä ja hän suostui. Kerroin , että tykkään hänestä paljon, mutta se mitä hän teki juuri äsken vessassa, ei ollut hyvä asia. Menimme yhdessä vessaan ja kerroin , että hän saa nyt uuden mahdollisuuden näyttää miten hienosti hän osaa toimia vessassa ja pestä kädet sammuttamalla hanat.Näin teimme ja hän otti uuden mahdollisuuden vastaan ja korjasi huonon käytöksensä . Vessassa ei ollut enää muita lapsia. (...) (Työntekijä 9)

Työntekijä 9 käytti tilanteen jälkeen niin verbaalisia kuin fyysisiäkin toimintatapoja. Lisäksi lapsi ohjattiin konkreettisesti toimimaan suotuisalla tavalla kyseisessä tilanteessa. Kyseinen työntekijä käsitteli tilannetta myös koko lapsiryhmän kanssa ulkoilun jälkeisellä toimintatuokiolla draaman keinoin, joka sisältyi muihin toimintatapoihin. Muihin toimintatapoihin sisältyi myös tilanteesta piirtäminen lapsen kanssa ja Nalle-korttien käyttäminen tilanteen käsittelemisessä. Nämä olivat kuitenkin yksittäisiä mainintoja.

### 6.3 Lasten aggressiivisen käyttäytymisen merkitys päiväkodin työntekijöiden työmotivaatioon

Työntekijöiden kokemat aggressiivisen käyttäytymisen merkitykset heidän työmotivaatioonsa olivat hyvinkin erilaisia. Yhteensä vastauksia oli 40. Heistä seitsemän (n=7) koki lasten aggressiivisen käyttäytymisen vahvistaneen heidän motivaatiotaan, kahdeksan (n=8) työntekijää koki sen heikentäneen ja noin neljäsosa (n=11) työntekijöistä koki, ettei aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamisella ole ollut merkitystä heidän työmotivaatioonsa. Eniten työntekijät mainitsivat motivaatiota vähentäviä tekijöitä (n=74), toiseksi eniten lisääviä (n=29) ja kolmanneksi eniten neutraaleja tekijöitä (n=11).



KUVIO 4. Työntekijöiden mainitsemat merkitykset työmotivaatiolle kohdatessaan aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi

Työntekijöiden tuomat merkitykset jaettiin edellä mainittujen luokkien lisäksi myös teemoihin: *psyykkisiin, sosiaalisiin, fyysisiin, ammattiin liittyviin ja muihin tekijöihin* (ks. kuvio 4). Eniten työntekijät mainitsivat työmotivaatiota vähentäviä *psyykkisiä* (n=34) ja negatiivisia *fyysisiä* (n=26) tekijöitä. Motivaatiota lisäävät merkitykset jakautuivat kohtalaisen tasaisesti: eniten nousi *ammattiin liittyviä* tekijöitä (n=10), sen jälkeen *psyykkisiä* tekijöitä (n=7) ja *sosiaalisia* ja *muuta* tekijöitä

nousi saman verran (n=6). Seuraavaksi tarkastellaan, millaisia merkityksiä motivaatiota lisäävät ja vähentävät sekä neutraalit tekijät sisältävät.

### 6.3.1 Motivaatiota lisäävät tekijät

Työntekijöiden esiin tuomat motivaatiota lisäävät merkitykset lasten aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamisessa jaettiin *ammattiin liittyviin, psyykkisiin, sosiaaliin ja muihin* tekijöihin. Työmotivaatiota lisäävät *ammattiin liittyvät* työntekijöiden mainitsevat seikat ovat usko omaan ammattitaitoon ja -valintaan, ammattitaidon kasvaminen, lapsen luottamuksen saaminen ja aggressiivisen käyttäytymisen näkeminen positiivisena haasteena. Nämä työntekijät kokevat saaneensa positiivista, ammattiinsa liittyvää vahvistusta kohdattuaan aggressiivisesti käyttäytyviä lapsia. Seuraava sitaatti kuvastaa hyvin niitä työntekijöitä, jotka kokivat aggressiivisen lapsen kohtaamisella työmotivaatiota lisääviä tekijöitä.

Toisaalta, mikäs sen palkitsevampaa kuin onnistua kiukkuavan ja raivoavan lapsen kanssa ja saada hänen luottamuksensa. Se kyllä lisää työmotivaatiota ja uskoa omaan ammattitaitoon ja ammatinvalintaan. (Työntekijä 11)

Työntekijät toivat esille myös motivaatiota lisääviä *psyykkisiä* tekijöitä, joita olivat itsensä kokeminen tärkeäksi, tilanteen tunteminen voimauttavana kokemuksena ja auttamishalun lisääntyminen. *Psyykkisten* tekijöiden luokkaa kuvaa seuraava suora lainaus aineistosta hyvin. Kyseinen työntekijä kokee itsensä tärkeäksi, ja saa sitä kautta itselleen lisää työmotivaatiota.

Lasten aggressiivinen käytös on mielestäni myös osittain(!) voimauttava kokemus - tulee voimakas tunne siitä, että nämä lapset tarvitsevat tukea ja välittäviä aikuisia. (Työntekijä 12)

Mainintoja tuli myös muun muassa työyhteisön merkityksellä, asian käsittelemisellä niin perheen kuin työyhteisön kanssa ja kannustavasta työotteesta, mitkä luokitellaan *sosiaaliin* tekijöihin. Viimeisenä on *muut* motivaatiota lisäävät tekijät, joihin sisältyy resurssit, toimintatapojen toimivuus ja palkitsevuus. Resurssien riittäessä työmotivaatio koettiin hyväksi. Työntekijöiden kokemukset lapsen kohtaamiseen liittyvien toimintatapojen toimivuudesta vahvistivat myös motivaatiota. Muutama mainitsi myös palkitsevuuden kokemuksesta onnistumisten

jälkeen. Näitä kuvaa ensimmäinen näyte ja toinen näyte kuvaa toimintatapojen toimivuuden merkitystä työntekijän koettuun työmotivaatioon.

(...) Jos on riittävästi resursseja (aikusia ennakoimassa, jakamassa lapsia eri tiloihin ja tarvittaessa turvaamassa turvallisuutta fyysisellä hallinnalla), työmotivaatio on ollut hyvä. On palkitsevaa nähdä, miten lapsi pikkuhiljaa saa itsesäätelytaitoja ja väkivaltainen käytös jää vähemmälle ristiriitatilanteissa. (Työntekijä 13)

Toisaalta joskus työmotivaatio voi lisääntyä aggressiivisten lasten kohdalla kun huomaa, että tietyt toimintatavat toimivat jollekin lapselle ja niiden avulla päästään tilanteesta eteenpäin. (Työntekijä 14)

Yllä olevissa näytteissä molemmat työntekijät tuovat esille palkitsevuuden tunteen ja työmotivaation lisääntymisen, kun käytetyt toimintatavat ovat toimineet ja lapsen aggressiivinen käyttäytyminen on vähentynyt. Seuraavaksi tarkastellaan työntekijöiden esiin tuomia motivaatiota vähentäviä tekijöitä.

### 6.3.2 Motivaatiota vähentävät tekijät

Työntekijöiden mainitsemat työmotivaatiota vähentävät tekijät jaettiin *psykkisiin* (n=34), *fyysisiin* (n=26), *ammattiin liittyviin* (n=7) ja *muihin* tekijöihin (n=7). *Psykkisistä* tekijöistä eniten nousi esiin henkinen kuormittavuus (n=8) ja pelon/huolen tunne itseä tai muita lapsia kohtaan (n=7). Lisäksi seuraavat tekijät mainittiin viisi kertaa tai sitä vähemmän: toivottomuuden/avuttomuuden tunne, jännitys, turhautuminen, hetkellinen masennus, painajaisten näkeminen ja huoli aggressiivisesti käyttäytyvää lasta kohtaan. Seuraavaksi tuon esille motivaatiota vähentävistä *psykkisistä* tekijöistä aineistolle tyypillisiä näytteitä.

Täytyy myöntää, että joskus jopa pelottaa, mitä voi tapahtua: ei ehkä niinkään itselleni, vaan muille lapsille. Eniten huolestuttaa muiden lasten pelko ja huoli. (Työntekijä 15)

Yllä olevan tilanteen työntekijä mainitsi myös jännittävänsä lasten käytöksen ennalta-arvaamattomuutta. Seuraavassa lainauksessa tulee esiin aineiston yleisin piirre, joka oli henkinen kuormittavuus.

Raskasta henkisesti ja fyysisesti. Avuton olo kun rauhoittelu ei toimi. (Työntekijä 16)

(...) Päivittäiset "yhteenotot" lapsen kanssa ovat fyysisesti ja henkisesti tosi rankkoja.(...) (Työntekijä 17)

Työntekijät mainitsivat myös paljon motivaatiota vähentäviä *fyysisiä* tekijöitä lapsen aggressiivisen käyttäytymisen merkityksessä heidän työmotivaatioon. Eniten työntekijät kokivat työmotivaatiotaan vähentävänä tekijänä fyysisen kuormittavuuden (n=10), aggressiivisesti käyttäytyvien lasten kohtaaminen koettiin väsyttävänä tai raskaana, niin henkisesti kuin fyysisesti. Väsymyksen/uupumuksen nostinkin erillisenä tekijänä ja se oli mainittu toiseksi eniten fyysisten tekijöiden luokassa (n=6). Alle viisi mainintaa tuli seuraavista tekijöistä: päänsärky, itkeminen, huonovointisuus, stressi ja voimien kuluminen. Seuraavat lainaukset olivat aineistolle tyypillisimpiä.

Aggressiiviset lapset vaikuttavat työmotivaation varsinkin jos aggressiivinen käyttäytyminen on jatkuvaa. Fyysinen esim. kiinnipitäminen on todella raskasta sekä lapselle että työntekijälle. Oman ja muiden turvallisuuden suojaaminen on stressaavaa ja raskasta. (Työntekijä 18)

Työpäivän jälkeen on väsynyt ja joskus neuvoton olo. Mietityttää kuinka näitä lapsia voisi auttaa. (Työntekijä 19)

Työntekijöiden kuvaamissa merkityksissä tuli esille myös muutamia itseäni erityisesti huolestuttavia vastauksia, joista pari näytettä seuraavaksi. Toinen näyte tuo hyvin esille kohtaamistilanteiden käsittelemisen tärkeyden.

Olo on väsynyt, joskus jopa pelottaa tulla töihin. Näen usein painajaisia.. (Työntekijä 20)

Onhan se tuonut paljon ajateltavaa kun pieni lapsi jo käyttäytyy todella aggressiivisesti aikuista kohtaan... Välillä ajattelee, että onko tämä kaikki tämän arvoista... Tässäkö kiitos? Ja kun asiaa ei ehditä purkaa, niin se todella rasittaa kehoa ja mieltä. Niellään vaan asia ja koitetaan kestää (...) (Työntekijä 21)

Työntekijät mainitsivat motivaatiota vähentävissä merkityksissä myös *ammattiin liittyviä* tekijöitä, joihin sisältyi epävarmuus omasta ammatinvalinnasta, ammattitaidoista ja käyttämistään toimintatavoista. Näitä tekijöitä kuvaa hyvin seuraava lainaus työntekijältä, joka kuitenkin lisäsi, että saatuaan ikää ja kokemusta kiinnipitotilanteista hän alkoi uskoa omaan ammattitaitoonsa eikä enää koe aggressiivisten lasten kohtaamisten vaikuttavan työmotivaatioonsa.

Muistan että ensimmäisen kiinnipitotilanteen jälkeen menin vessaan itkemään. Tunsin huonoa oloa lapsen käyttäytymisestä ja en ollut varma olinko toiminut oikein. Mietin etten sovi tälle alalle ollenkaan(...) (Työntekijä 22)

Viimeisenä tähän ryhmään kuuluvat *muut* tekijät, joihin sisältyvät resurssien taikka koulutuksen puute sekä negatiivinen vaikutus päiväkodin tunnelmaan ja toimintaan. Näitä kuvaavat hyvin seuraavat näytteet:

(...) Toisaalta on hyvin stressaavaa ja kuormittavaa, jos ei ole riittävästi resursseja ja vaikka kuinka yrittää pitää silmät selässäkin, ei ehdi ennakoida ja koko ajan pelottaa, mitä sattuu. Se syö motivaatiota, kun tietää miten voisi ennakoida ja ennaltaehkäistä ja tukea lasta, mutta ei arjessa ehdi. (Työntekijä 23)

Silloin kun aggressiivista käyttäytymistä on ollut paljon ryhmässä tai jollain ryhmän lapsella, on se tietenkin kuluttanut voimia ja välillä myös työmotivaatiota. Koulutusta ja resursseja ei ole tarpeeksi aggressiivisten lasten kohtaamiseen ja välillä toimintatavatkin näissä tilanteissa saattavat olla erilaiset henkilökunnan sisällä. Silloin tilanne saattaa tuntua toivottomalta ja työmotivaatio laskee. (...) (Työntekijä 24)

Näillä edellä kuvatuille tilanteille ja työntekijöille oli yhteistä myös se, että he molemmat näkivät aggressiivisen lapsen kohtaamisissa kaksi puolta; niin positiiviset kuin negatiivisetkin merkitykset työmotivaatioon. Se, millaisia merkityksiä lasten aggressiivisuuden kohtaamiselle annetaan, riippuu osittain mainituista tilannetekijöistä.

### 6.3.3 Motivaation kannalta neutraalit tekijät

Neutraaleihin merkityksiin lukeutuu ne työntekijöiden mainitsemat asiat, jotka liittyvät heidän kokemuksiin siitä, ettei lasten aggressiivisella käyttäytymisellä ole ollut merkitystä heidän työmotivaatioon. Nämä asiat kuuluvat kaikki *ammattiin liittyvien* tekijöiden luokkaan, joka sisältää muun muassa seuraavat seikat: ennakoiminen, tuttuus, asiaan/työhön kuuluvuus. Muutama työntekijä kokee lasten aggressiivisen käyttäytymisen kuuluvan omaan työhön, jolloin sillä ei ole ollut merkitystä heidän työmotivaatioon. Tätä aineiston piirrettä kuvaa hyvin seuraava näyte.

Työmotivaatioon ei mitenkään, rakastan työtäni. Lapsen aggressiivisen käyttäytymisen taustalla on aina jokin syy ja meidän työntekijöiden tulee yhdessä muiden yhteistyökumppaneiden kanssa auttaa lasta ja perhettä löytämään heille paras mahdollinen apu. (Työntekijä 25)



Osa työntekijöistä mainitsi myös tilanteiden ennakoimisen ja se on merkittävässä roolissa niiden työntekijöiden kohdalla, jotka eivät koe aggressiivisten lasten kohtaamisella olevan merkitystä heidän työmotivaatioon. Tästä ennakoimisesta toimii hyvänä esimerkkinä seuraavat näytteet.

Työmotivaatio ei ole heikentynyt lasten aggressiivisesta käytöksestä vaan on alkanut ajattelemaan tilanteita ennakoon, miten hermostumiset voisi välttää tai ainakin hie-  
man "helpottaa". (Työntekijä 26)

Tilanteiden ennakointi on oleellista näissä tilanteissa. Aggressiivinen lapsi on aina "ää-  
ritila", jonka estämiseksi aikuisen tulee tehdä töitä. Oikeastaan nämä tilanteet eivät ole  
vaikuttaneet työmotivaatiooni millään tasolla. (Työntekijä 27)

Täytyy tuoda esille, että kuitenkin puolet (n=5) niistä työntekijöistä, jotka eivät  
kokeneet lasten aggressiivisella käyttäytymisellä olevan merkitystä työmotivaat-  
ioon, olivat myös niitä työntekijöitä, jotka eivät kovin usein tällä hetkellä kohtaa  
aggressiivista käyttäytymistä. Tästä tuon esille pari esimerkkiä aineistosta.

Se ei oikeastaan ole vaikuttanut työmotivaatiooni, sillä aggressiivisia kohtaamisia on  
ollut verrattain vähän. (Työntekijä 28)

Meillä aika vähäistä onneksi ollut ko. käyttäytyminen, joten minun työmotivaatiooni  
se ei ole vaikuttanut. (Työntekijä 29)

Muutama työntekijöistä lisäsi loppuun ajatuksiaan tutkimuksen aiheen tärkey-  
destä ja ajankohtaisuudesta. Osa työntekijöistä myös pohti lasten aggressiivisen  
käyttäytymisen syitä ja lisääntymistä viime vuosien aikana. Lisäksi muutama toi  
esille työntekijöiden aiheeseen liittyvän koulutuksen tärkeyden ja aggressiivisen  
lapsen kohtaamisen käsittelemisen.

## 7 POHDINTA

Seuraavaksi tarkastelen tutkimuksen tuloksia tiivistetysti ja pohdin niihin liittyviä johtopäätöksiä. Vertailen tuloksia myös aiempiin tutkimuksiin ja tarkastelen tämän tutkimuksen merkittävyyttä. Arvioin myös tutkimuksen tavoitteen toteutumista ja tulosten sovellettavuutta käytäntöön. Tämän jälkeen arvioin tutkimuksen luotettavuutta ja tarkastelen mahdollisia jatkotutkimushaasteita.

### 7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaisena lasten aggressiivinen käyttäytyminen näyttäytyy päiväkodin työntekijöitä kohtaan. Lasten aggressiivinen käyttäytyminen kohdistui useimmiten siinä vaiheessa päiväkodin työntekijöihin, kun he puuttuivat lapsen epäsuotuisaan käyttäytymiseen, joka saattoi olla esimerkiksi väkivaltaista käyttäytymistä toista lasta kohtaan. Pääosin päiväkotikäisten lasten aggressiivinen käyttäytyminen on fyysistä, joka tutkimuksessa näyttäytyi erityisesti potkimisena, lyömisenä ja tavaroiden heittelemisenä. Tulos on samankaltainen aiempien tutkimuksien ja niiden pohjalta tehdyn kirjallisuuden kanssa, joiden mukaan aggressiivinen käyttäytyminen usein muuttuu fyysisestä verbaaliseen, kun lapsi on verbaalisilta taidoiltaan tarpeeksi kehittynyt (Björkqvist ym. 2002, 163; Keltikangas-Järvinen 2010, 67).

Suurin osa (45 %) työntekijöiden kohtaamasta aggressiivisesta käyttäytymisestä tapahtui harvemmin kuin kaksi kertaa kuukaudessa. Viikoittain ja pari kertaa kuukaudessa vajaa 25 % työntekijöistä kohtaa aggressiivista käyttäytymistä. Ainoastaan kaksi työntekijää koki päivittäin lasten aggressiivista käyttäytymistä. Aiempaa tutkimusta liittyen aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamisen toistuvuuteen en ole löytänyt, joten tutkimus tuo uutta tietoa etenkin sen osalta.

Viimeisen alaongelman avulla selvitettiin päiväkodin työntekijöiden käyttämiä toimintatapoja lasten aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamisissa. Useimmiten päiväkodin työntekijät puuttuivat ensimmäisenä sanallisesti lasten aggressiiviseen tai muutoin epäsuotuisaan käyttäytymiseen. Nämä kiellot, ohjeet

taikka puheella rauhoittamiset olivat pääosin tutkimuksessa epäonnistuneita toimintatapoja, jotka usein johtivat myös lapsen aggressiivisen käyttäytymisen jatkumiseen tai pahenemiseen. Kuitenkin täytyy huomioida, että fyysiset ja sanalliset toimintatavat kulkivat usein käsi kädessä tilanteissa, mutta pelkän sanallisen toimintatavan käyttäminen ei kuitenkaan tuonut toivottua lopputulosta. Sen sijaan fyysisen puuttumisen keinot, joista erityisesti kiinnipito ja lapsen pois vieminen tilanteesta olivat niitä toimintatapoja, jotka johtivat lopulta lapsen rauhoittumiseen ja aggressiivisen käyttäytymisen loppumiseen. Tilannetta usein auttoi myös toisen työntekijän läsnäolo. Ahonen (2015) on tutkinut varhaiskasvattajien toimintaa päiväkodin haastavissa tilanteissa erityisesti kasvattajan vuorovaikutuksen näkökulmasta. Kyseisessä tutkimuksessa aggressiivisesti tai uhmakkaasti käyttäytyvän lapsen pois vieminen tilanteesta oli yksi varhaiskasvattajien käyttämistä toimintatavoista, jotka myös olivat johtaneet lapsen rauhoittumiseen. Revon (2013) lasten kiusaamista koskevassa tutkimuksessa päiväkodin työntekijät käyttivät useinkin jäähypenkkiä rangaistuskeinona kiusaamistilanteissa ja myös Ahosen (2015) tutkimuksessa jäähyn käyttäminen tuli esiin. Tässä tutkimuksessa kaksi työntekijöistä mainitsi käyttäneensä jäähyä. Revon (2013) ja Ahosen (2015) tutkimuksissa varsinainen aggressiivisen käyttäytyminen näkyi kuitenkin varsin vähäisenä, eikä esimerkiksi kiinnipito, joka tässä tutkimuksessa nousi vahvasti esille, tullut heidän tutkimuksissaan esiin.

Lähes puolet työntekijöistä mainitsi keskustelleensa tilanteesta jälkikäteen lapsen kanssa. Tämä toimintatapa on myös kirjallisuudessa todettu erittäin tärkeäksi. Oleellista on myös tapahtuneesta keskusteleminen vasta sitten, kun lapsi on rauhoittunut. (Repo 2015, 141; Schulman & Nurmi 2013, 143–144.) Seitsemässä tilanteessa keskusteluun sisältyi myös sopivista toimintatavoista sopiminen vastaavissa tilanteissa, joka myös on kirjallisuudessa tuotu esille tärkeänä toimintatapana (Repo 2015, 141). Kymmenessä tilanteessa oli myös maininta sylin ja läheisyyden antamisesta tilanteen jälkeen, ja myös tätä on kirjallisuudessa tuotu esille (Repo 2015, 141).

Tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää millaisia merkityksiä päiväkodin työntekijät kokevat lapsen aggressiivisella käyttäytymisellä olevan heidän

työmotivaatioonsa. Työntekijöistä 27 % ei kokenut lasten aggressiivisella käyttäytymisellä olevan merkitystä heidän työmotivaatioonsa. Täytyy kuitenkin huomioda, että heistä noin puolet ei tutkimushetkellä kohdannut juuri lainkaan aggressiivista käyttäytymistä. Työntekijöistä 12 % koki lasten aggressiivisella käyttäytymisellä olleen pelkästään positiivista merkitystä heidän työmotivaatioon. He kokivat aggressiivisesti käyttäytyvät lapset ja tilanteet mielenkiintoisina ja usein myös positiivisina haasteina, joita varten halusivat hakea lisää tietoa ja koulutusta. Eniten työntekijöistä (32 %) koki pelkästään negatiivisia merkityksiä lasten aggressiivisesta käyttäytymisestä heidän työmotivaatioon. Heidän vastauksissaan korostui erityisesti henkinen ja fyysinen kuormittavuus. Viimeinen osa työntekijöistä (29 %) koki saaneensa niin positiivisia kuin negatiivisiakin merkityksiä työmotivaatioonsa. Heidän mukaan työmotivaation väheneminen tai vahvistuminen riippui pitkälti siitä, millaisia tilannetekijöitä löytyy kohtaamistilanteissa, löytyykö esimerkiksi tarpeeksi resursseja (henkilökuntaa) ja saako työhyteisöltä kuinka tukea. Samankaltaisia vastauksia on aiemmista tutkimuksista, joiden mukaan työntekijän motivaatioon vaikuttaa suuresti työtovereiden ja esimiehen kanssa käydyt vuorovaikutustilanteet (Liukkonen 2002, 79; Vartiainen & Nurmela 2002, 196–197). Aiemmissa tutkimuksissa on myös selvinnyt, kuinka odotukset siitä, millaisia tuloksia tai palkkioita toiminnasta seuraa, vaikuttavat myös motivaatioon (Juuti 2006, 53; Vartiainen & Nurmela 2002, 194). Erityisesti niiden työntekijöiden kohdalla lasten aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamisella on ollut vahvistava merkitys työmotivaatioon, ketkä ovat nähneet toimintatavoillaan positiivisia tuloksia esimerkiksi lapsen käyttäytymisen muuttumisen suhteen. Aggressiivisen lapsen kohtaamisen toimintatapojen onnistumiseen olisikin hyvä kiinnittää tulevaisuudessa enemmän huomiota, koska tulosten mukaan se on ollut tärkeä tekijä työntekijöiden kokemassa työmotivaatiossa.

Tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa erityisesti päiväkodin työntekijöiden käyttämien toimintatapojen osalta. Tässä tutkimuksessa aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen kiinnipito ja pois vieminen toiseen huoneeseen korostuivat onnistuneina toimintatapoina. Myös riehuminen salliminen turvallisuudesta huolehtien johti useissa tilanteissa lapsen rauhoittumiseen. Tutkimuksessa tuli

myös esille lapsen aggression purkaminen suotuisalla tavalla (ks. Työntekijä 9). Tämä on myös alan kirjallisuudessa todettu hyväksi toimintatavaksi (esim. Schulman & Nurmi 2013, 142). Päiväkodeissa olisi hyvä kriittisesti tarkastella ja arvioida käytettyjä toimintamalleja kohdata aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi, ja sen jälkeen lähteä muuttamaan niitä toimivampiin ratkaisuihin. Täytyy kuitenkin muistaa, että tietyt toimintatavat eivät välttämättä toimi toisella lapsella, vaikka ne edellisellä toimivat. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa toimivaksi toimintatavaksi noussut kiinnipito, ei ollut yhden työntekijän kuvaamassa tilanteessa sopiva kyseiselle lapselle.

Tutkimuksen tuloksissa motivaatiota lisääviä tekijöitä oli muun muassa tilanteiden käsitteleminen jälkikäteen, riittävä henkilökunta ja koulutus. Näistä huolehtimalla käytännössä voisi työntekijöiden työmotivaatio kohota. Yhteiskunnan tuodessa lisähaasteita ja rajoituksia erityisesti henkilömäärien suhteen, tulisi työntekijöiden kiinnittää huomiota entistä enemmän parempaan toiminnan suunnitteluun, ennakointiin ja tiedon hankkimiseen.

Tutkimuksen tuloksia voidaan pitää merkittävinä sen takia, että erityisesti päiväkodin työntekijöiden näkökulma on aiemmissa aggressiivisuuden tutkimuksissa jäänyt vähäiseksi. Aiemmissa tutkimuksissa ei myöskään ole tarkasteltu lasten aggressiivisen käyttäytymisen toistuvuutta työntekijöitä kohtaan. Lisäksi aggressiivisen käyttäytymisen yhteys työntekijöiden motivaatioon on vähäistä aiemmissa tutkimuksissa. Aggressiivisen käyttäytymisen muotojen osalta tutkimus vahvistaa aiempia tutkimuksia. Erityisesti aggressiivisen käyttäytymisen toistuvuuden, työntekijöiden käyttämien toimintatapojen ja työmotivaation osilta saatiin uutta tietoa.

## **7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet**

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liitetään usein kysymykset tutkimuskohteesta ja tarkoituksesta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135). Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia päiväkodin työntekijöiden kokemuksia koskien lapsen

aggressiivista käyttäytymistä, mikä toteutui hyvin lomakkeen avoimilla kysymyksillä. Tutkimukseen osallistui Seinäjoen ja Jyväskylän kaupunkien päiväkotien työntekijöitä ja he edustivat monia eri ammattiryhmiä. Siten tulokset ovat yleistettävissä Suomessa laajemmallakin tasolla.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy myös aineistonkeruumenetelmät (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135, 138). Koska kyselylomake oli sähköisessä muodossa, en tutkijana ollut itse vaikuttamassa vastauksiin läsnäolollani (ks. Valli 2001, 101). Kyselylomakkeen haasteena oli se, että tutkijana en kyennyt selventämään ilmausten sanamuotoja tai käymään keskustelua osallistujan kanssa (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 75). Myöskään vastaaja ei kyennyt saamaan tarkentavaa informaatiota mahdollisissa epäselvissä kysymyksissä (Valli 2001, 102). Tutkijana oletan myös avoimen kyselyn lähettäjänä, että tutkimukseen osallistujat osaavat ilmaista itseään kirjallisesti tarkoittamallaan tavalla (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75). Toisaalta voi myös olla etu, sillä jotkut voivat kokea helpommaksi ilmaista itseään kirjallisesti, kuin suullisesti. Tuomen ja Sarajärven (2002, 76) mukaan kyselyssä haasteena voi olla myös vastaajien vähyys tai heidän niukkasaikaisuus, mutta laadullisessa tutkimuksessa vastaamattomuutta ei nähdä ongelmana ainakaan yleistettävyyden osalta. Tutkimuksen luotettavuutta parantaa se, että kysymykset esitetään tutkittaville täysin samassa muodossa (Valli 2001, 101).

Luotettavuutta tarkastellessa on hyvä huomioida myös kyselylomakkeen kysymysten muodot. Tämä liittyy tutkimuksen validiteettiin, joka tarkoittaa sitä, että on tutkittu sitä, mitä on luvattu (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133). Esimerkiksi lomakkeen strukturoidussa kysymyksessä (ks. liite 2) vastaajat ovat voineet ymmärtää lapsen aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamiset joko itseään kohtaan ja/tai muita lapsia tai muita työntekijöitä kohtaan. Luotettavuutta pohtiessa täytyy ottaa huomioon myös se, että lomakkeen avoimen kysymyksen ohjeistuksena oli kuvailla mieleenpainuvien tilanne, jossa on kohdannut aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen. Tästä syystä työntekijöiden kuvaamat tilanteet saattoivat olla heidän mielestään esimerkiksi erityisen haastavia, jolloin erityisesti kiinnipidon tarve korostuu. Tämä näyttäytyikin tuloksissa käytetyimmältä ja tehokkaimmalta toimintatavalta kohdata aggressiivinen lapsi.

Osa aineiston analysoinnista tapahtui laadullisesti, jolloin tutkijan omalla tulkinnalla on suuri merkitys lopputulokseen, mikä herättääkin kysymyksen objektiivisuudesta. Luotettavuuteen liittyvä kysymys tutkimuksen uskottavuudesta liittyy muun muassa siihen, ovatko tutkijan tekemät tulkinnat vastanneet tutkittavien käsityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 131, 136–137.) Tutkijana olen pyrkinyt analysoimaan vastauksia avoimesti ja objektiivisesti sekä ymmärtämään tutkittavia itsejään, mutta laadullisessa tutkimuksessa väistämättä suodattuu tutkittavien kertomukset tutkijan oman kehyksen ja tulkinnan läpi (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 133). Tutkimuksen luotettavuutta parantaakseni olen myös kuvannut tarkkaan aineiston analysoinnin. Lisäksi tutkimuksen tulokset ja raportti ovat julkisia. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 138–139.)

Jatkotutkimushaasteina tälle tutkimukselle tuli esille esimerkiksi päiväkodin työntekijöiden kokemukset saamastaan koulutuksesta koskien aggressiivisesti käyttäytyvien lasten kohtaamista. Samasta aiheesta voisi tutkia myös eri koulutusjärjestelmissä, esimerkiksi yliopistossa, ammattikorkeakoulussa tai ammattiopistoissa. Esimerkiksi millä tavalla alan opiskelijat kokevat saavansa koulutusta ja valmiuksia aggressiivisen lapsen kohtaamiseen? Mielenkiintoista olisi myös tutkia korrelaatioita päiväkodin työntekijöiden koulutuksen ja käyttämiensä toimintatapojen välillä. Kiinnostavaa olisi myös perehtyä siihen, löytyykö päiväkotikäisten lasten aggressiivisella käyttäytymisellä sukupuolieroja, sillä aiempi tutkimus koskee lähinnä myöhempää ikäluokkaa. Työmotivaation suhde lasten aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamiseen on myös aiemmissa tutkimuksissa ollut vähäistä, joten tarvittaisiinkin lisää tietoa siitä, mitkä tekijät vahvistaisivat työntekijöiden työmotivaatiota heidän kohdatessa haastavia tilanteita. Tutkimuksen teema on erittäin tärkeä lasten aggressiivisen käyttäytymisen lisääntyessä (ks. Rosenthal & Gatt 2010, 374; Sinkkonen 2012, 133) ja yhteiskunnan niukentaessa resursseja esimerkiksi lapsiryhmiä suurentamalla ja sijaisten palkkaamattomuudella (Hänninen ym. 2012, 120–121).

## LÄHTEET

- Ahonen, L. 2015. Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 24.4.2016  
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/98158/978-951-44-9971-5.pdf?sequence=1>.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Kaukiainen, A. 2002. Sosiaalinen älykkyys – empatia = epäsuora aggressio? *Psykologia*, (2), 163–170. Viitattu 15.02.2016  
[http://www.vasa.abo.fi/svf/up/articles/Sosiaalinen\\_%C3%A4lykkyys.pdf](http://www.vasa.abo.fi/svf/up/articles/Sosiaalinen_%C3%A4lykkyys.pdf).
- Cacciatore, R. 2007. Aggression portaat. Opetusmateriaali kouluille. Helsinki: Opetushallitus.
- Cacciatore, R. 2010. Kiukkukirja. Aggressiokasvattajan käsikirja – vauvasta kouluikään. Väestöliitto. Loimaa: Newprint.
- Card, N. A. & Little T. D. 2006. Proactive and reactive aggression in childhood and adolescence: A meta-analysis of differential relations with psychosocial adjustment. *International Journal of Behavioral Development* 2006, (30), 466–480. Viitattu 10.03.2016  
[https://www.researchgate.net/profile/Todd\\_Little/publication/247779089\\_Proactive\\_and\\_reactive\\_aggression\\_in\\_childhood\\_and\\_adolescence\\_A\\_meta-analysis\\_of\\_differential\\_relations\\_with\\_psychosocial\\_adjustment\\_International\\_Journal\\_of\\_Behavioral\\_Development\\_30\\_466-480/links/53dee69d0cf2a76fb66803cd.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Todd_Little/publication/247779089_Proactive_and_reactive_aggression_in_childhood_and_adolescence_A_meta-analysis_of_differential_relations_with_psychosocial_adjustment_International_Journal_of_Behavioral_Development_30_466-480/links/53dee69d0cf2a76fb66803cd.pdf).
- Fagerström, V., Länsikallio, R. & Sipponen, J. 2015. Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa. Väkivaltatilanteiden ilmoitus- ja käsittelylomakkeiden kehittäminen. Työterveyslaitos, Helsinki. Viitattu 24.4.2016  
<http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Stop%20v%C3%A4kivallalle.pdf>.
- Feldt, T., Huhtala, M., & Lämsä, A-M. 2012. Johtajan työn eettiset haasteet. Teoksessa P. Pyöriä, (toim.), *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 137–154.
- Grönroos, M., Hirvonen, A. & Feldt, T. 2012. Mitä eettisellä kuormittuneisuudella tarkoitetaan? Teoksessa M. Grönroos, A. Hirvonen & T. Feldt (toim.) *Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemmojen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä*. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos.
- Harrison, R. V. 1979. Person-Environment Fit and Job Stress. Teoksessa C. L. Cooper & R. Payne (toim.) *Stress at work*. Bath: Wiley, 175–205.



- Hänninen, J., Lehto, J., Pihlajasaari, P., Grönroos, M. & Hirvonen, A. 2012. Lastentarhanopettajien eettinen kuormittuneisuus ja eettiset dilemmat. Teoksessa M. Grönroos, A. Hirvonen & T. Feldt (toim.) Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos, 120–138.
- Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2002. Miten motivaatio on ymmärretty historian saatossa? Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Likes-työelämäpalvelut. Jyväskylä, 17–38.
- Jokisaari, M. 2002. Työelämään siirtyminen. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 67–83.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otava.
- Kaltiala-Heino, R. 2013a. Aggressio lapsuudessa ja nuoruudessa. Teoksessa P. Nurmi (toim.) Lapsen ja nuoren viha. Jyväskylä: PS-kustannus, 47–67.
- Kaltiala-Heino, R. 2013b. Väkivaltakäyttäytyminen. Teoksessa P. Nurmi (toim.) Lapsen ja nuoren viha. Jyväskylä: PS-kustannus, 71–107.
- Karila, K. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen: kuvauskohteena päiväkotii. Helsinki: WSOY.
- Keltikangas-Järvinen, L. 1985. Aggressiivinen lapsi: miten ohjata lapsen persoonallisuuden kehitystä. Helsinki: Otava.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2012. Pienen lapsen sosiaalisuus. Helsinki: WSOY.
- Kivinen, N., Tarpila, L., Pihlajasaari, P., Grönroos, M. & Hirvonen, A. 2012. Lastenhoitajien eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt. Teoksessa M. Grönroos, A. Hirvonen & T. Feldt (toim.) Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos, 139–155.
- Kokko, K. 2010. Aggressiivisuus persoonallisuuteen liittyvänä toimintatapana. Teoksessa R-L. Metsäpelto & T. Feldt (toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 159–175.
- Liukkonen, J. 2002. Työn merkitys ja motivaatio. Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Likes-työelämäpalvelut. Jyväskylä, 65–98.
- Maslow, A. H. 1987. Motivation and personality. 3. painos. New York: Harper & Row.
- Murray-Close D. & Ostrov J. M. 2009. A Longitudinal Study of Forms and Functions of Aggressive Behavior in Early Childhood. *Child Development*, 2009, 80 (3), 828–842. Viitattu 10.03.2016

- [http://www.psy.miami.edu/faculty/dmessenger/c\\_c/rsrscs/rdgs/emot/murray\\_aggression\\_cd\\_09.pdf](http://www.psy.miami.edu/faculty/dmessenger/c_c/rsrscs/rdgs/emot/murray_aggression_cd_09.pdf).
- Nurmi, P. 2013. Lupa tunteisiin. Teoksessa P. Nurmi (toim.) Lapsen ja nuoren viha. Jyväskylä: PS-kustannus, 15–26.
- Nurmi, P. & Schulman, M. 2013. Trauman synnyttämä viha. Teoksessa P. Nurmi (toim.) Lapsen ja nuoren viha. Jyväskylä: PS-kustannus, 163–170.
- Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2002. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa - Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 10–27.
- Poulin, F. & Boivin, M. 2000. Reactive and Proactive Aggression: Evidence of a Two-Factor Model. University Laval. Psychological Assessment, 12 (2), 115–122. Viitattu 16.02.2016  
<http://www.ledsea-uqam.tipsnight.com/pdf/2000/Reactive%20and%20Proactive%20Aggression%20Evidence%20of%20a%20Two-Factor%20Model.pdf>.
- Pulkkinen, L. 2010. Lapsesta aikuiseksi, mutta miten ja millaiseksi? – Kehityksellinen ja yhteiskunnallinen näkökulma persoonallisuuteen. Teoksessa R-L. Metsäpelto & T. Feldt (toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 323–339.
- Repo, L. 2015. Pienet lapset ja kiusaamisen ehkäisy. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Rosenthal, M.K. & Gatt, L. 2010. Learning to Live Together: training early childhood educators to promote socio-emotional competence of toddlers and pre-school children. European Early Childhood Education Research Journal, 18 (3), 373–390. Viitattu 26.4.2016  
<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1350293X.2010.500076>.
- Röning, T. 2013. Aikuinen mallina ja vihan hallinnan opettajana. Teoksessa P. Nurmi (toim.) Lapsen ja nuoren viha. Jyväskylä: PS-kustannus, 149–161.
- Schulman, M & Nurmi, P. 2013. Lapsen vihaan reagoiminen. Teoksessa P. Nurmi (toim.) Lapsen ja nuoren viha. Jyväskylä: PS-kustannus, 133–147.
- Sinkkonen, J. 2012. Mitä lapsi tarvitsee hyvään kasvuun. Helsinki: WSOY.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. 2014. Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus. Viitattu 26.4.2016  
[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf).
- Suvanto, A. 2002. Arvot ja motivaatio. Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Likes-työelämäpalvelut. Jyväskylä, 39–52.

- Sydänmaanlakka, O. 2013. Tarvitsemme myös pahan olon paikkoja. Teoksessa P. Nurmi (toim.) Lapsen ja nuoren viha. Jyväskylä: PS-kustannus, 221–243.
- Tuohinen, T. 1999. Työn kirous ja autuus. Yhteiskuntapolitiikka, 64 (4), 317–333. Viitattu 13.4.2016  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?seq>.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työterveyslaitos 2015. Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa. Työterveyslaitos ja OAJ tiedottavat 26.1.2015. Viitattu 22.2.2016  
<http://news.cision.com/fi/tyoterveyslaitos/r/stop-vakivallalle-kouluissa-ja-paivakodeissa,c9712030>.
- Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ik-kunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 100–112.
- Valli, R. 2010. Mitä numerot kertovat? Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ik-kunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 222–235.
- Vartiainen, M. & Nurmela, K. 2002. Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja pal-kitseminen työelämässä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa? – Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 188–212.
- Viemerö, V. 2006. Aggressio ja aggressiivisuus. Tieteessä tapahtuu 2006 (3), 18–22. Viitattu 25.2.2016  
<http://www.tieteessatapahtuu.fi/0306/viemero0306.pdf>.
- Visti, A. 1996. Työyhteisön ja työn tuottavuuden kehitys organisaation transformaatiossa. Jyväskylä: Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 123.

## LIITTEET

### Liite 1: Sähköisen kyselylomakkeen saatekirje

#### Lapsen aggressiivinen käyttäytyminen päiväkodissa

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia lasten eri aggressiivisen käyttäytymisen muotoja päiväkodin työntekijät kohtaavat työssään, kuinka usein ja millaisia toimintatapoja he käyttävät näissä kohtaamisissaan. Kyselyn avulla karotetaan myös päiväkodin työntekijöiden kokemuksia siitä, millainen merkitys aggressiivisen käyttäytymisen kohtaamisella on työntekijöiden työmotivaatioon. Kysely sisältää yhden strukturoidun kysymyksen ja kaksi avointa kysymystä, joiden vastaamiseen kuluu vain pieni hetki.

Vastaamalla kyselyyn hyväksytte aineiston käytön tutkimuksessa. Päiväkoteja ja henkilöitä ei ole mahdollista tunnistaa aineistosta tai valmiista tutkimusraportista. Aineistoa ei luovuteta ulkopuolisille ja se hävitetään tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Vastaa mielelläni tutkimukseen liittyviin kysymyksiin, joten voitte olla rohkeasti minuun yhteydessä sähköpostitse. Kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Essi Koskinen

essi.r.h.koskinen@student.jyu.fi

## Liite 2: Sähköinen kyselylomake

Taustatiedot:

1. Koulutustaustasi?
2. Ammattinimike nykyisessä työtehtävässasi?
3. Lapsiryhmäsi ikäjakauma?

1. Kuinka usein olet kohdannut kyseisiä aggressiivisen käyttäytymisen muotoja? Kuvaile myös, jos olet kohdannut jotain muita aggressiivisen käyttäytymisen muotoja.

Likert-asteikko:

Päivittäin Viikoittain Pari kertaa kuukaudessa Harvemmin En koskaan

a. Sanallista aggressiivista käyttäytymistä:

1. Haukkumista/  
nimittelyä
2. Mitätöintiä
3. Uhkailua
- \_\_ Jotain muuta,  
mitä?

b. Fyysistä aggressiivista käyttäytymistä:

1. Lyömistä
2. Potkimista
3. Puremista
- \_\_ Jotain muuta,  
mitä?

c. Jotain muuta aggressiivista käyttäytymistä, millaista?

2. Kuvaile itsellesi kaksi mieleenpainuvinta tilannetta, joissa olet kohdannut aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen. Kuvaile myös, miten toimit kyseisessä tilanteessa? Millaisia toimintatapoja käytit?

3. Kuvaile, millainen merkitys lapsen aggressiivisella käyttäytymisellä on ollut työmotivaatioosi? Perustele vastauksesi.

4. Mitä muuta haluaisit lisätä aiheeseen liittyen?