

# **UUSI OPETTAJA – UHKA VAI MAHDOLLISUUS?**

Työpaikkakiusaaminen työuran alussa olevan opettajan kokemana

Aino Lipponen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Kevät 2008  
Opettajankoulutuslaitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

Lipponen, A. 2008. Uusi opettaja – uhka vai mahdollisuus? Työpaikkakiusaaminen työuran alussa olevan opettajan kokemana. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. 102 s.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla työpaikkakiusaamista ilmiönä nuoren opettajan näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää opettajien välisen työpaikkakiusaamisen syitä ja seurauksia sekä pohtia keinoja kiusaamistilanteen ratkaisemiseksi sekä ennaltaehkäisemiseksi. Tutkimusta voidaan kuvata laadulliseksi fenomenografiseksi tapaustutkimukseksi.

Tutkimusjoukko koostui 9 eri kouluasteilla työskennelleistä työuransa alussa olleista opettajista. Tutkimusaineisto muodostui opettajien lähettämistä vapaamuotoisista kirjeistä sekä teemahaastatteluista Neljä opettajaa koko tutkimusjoukosta osallistui myös haastatteluun. Haastattelut ja kirjeet täydensivät toisiaan ja mahdollistivat monipuolisen käsityksen saamiseen tutkimusaiheesta. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Tutkimuksesta esille nousseita teemoja käsiteltiin aikaisempien tutkimusten ja teorioiden kautta.

Kiusaaja oli tutkimustapauksissa opettajakollega tai koulun esimies Useimmiten työyhteisön sisäisistä ongelmista tai suvaitsemattomuudesta erilaisuutta kohtaan aiheutuva työpaikkakiusaaminen ilmeni eniten sosiaalisena eristämisenä sekä mustamaalaamisena. Pitkään kestäneen kiusaamisen seurauksena opettajat kärsivät sekä henkisistä että fyysisistä oireista. Työyhteisö ei useimmissa tapauksissa huomionnut kiusaamista tai puuttunut siihen mitenkään. Myöskään ylemmiltä tahoilta haettu apua ei ollut saanut kiusaamista päättymään. Opettajat mainitsivat tärkeimmäksi selviytymiskeinoiksi puhumisen ystävien ja oman perheen kanssa. Lisäksi vertaistuen saaminen kirjallisuudesta ja internetistä koettiin tärkeiksi. Opettajien mukaan koulun esimiehellä on merkittävä rooli työyhteisön hyvinvoinnin luojana. Päävastuu työpaikkakiusaamiseen puuttumisessa ja työyhteisön ongelmien ratkaisemisessa koettiin olevan esimiehellä, mutta myös kollegoiden vastuu koettiin tärkeäksi.

Kiusaamisen ennaltaehkäisemisen pohja tulisi tutkimuksen mukaan tehdä jo opettajankoulutuksessa. Lisäksi työpaikkakiusaamisesta ilmiönä tulisi kertoa opettajille enemmän, jotta työyhteisön epäkohdat pystyttäisiin huomaamaan ajoissa ja täten ennaltaehkäisemään kiusaamisilmiön syntyminen.

Avainsanat: opettaja, työpaikkakiusaaminen, hyvinvointi, työyhteisö

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	2
JOHDANTO.....	5
1 HYVINVOINTI KOULUSSA.....	8
1.1 Hyvinvoinnin määritelmä.....	8
1.2 Koulun kulttuuri hyvinvoinnin edistäjänä.....	10
1.3 Koulun työyhteisön hyvinvointiin liittyviä merkittäviä tekijöitä.....	14
1.3.1 Työyhteisön toiminta.....	14
1.3.2 Esimies työyhteisössä.....	16
1.3.3 Koulun ilmapiiri.....	18
1.4 Yhteisöllisyys opettajan työssä.....	22
2 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN PAHOINVOINNIN ILMIÖNÄ.....	26
2.1 Työpaikkakiusaamisen määrittely.....	26
2.2 Työpaikkakiusaamisen taustatutkimuksia.....	29
2.3 Työpaikkakiusaamisen eri muodot.....	30
3 TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN SYITÄ JA SEURAUKSIA.....	33
3.1 Yksilöissä olevia syitä.....	33
3.1.1 Kiusatun tyypilliset ominaisuudet.....	33
3.1.2 Kiusaajan tyypilliset ominaisuudet.....	35
3.2 Voimasuhteiden epätasapaino.....	36
3.3 Organisaation vaikutus.....	37
3.4 Seurauksia kiusatuksi joutuneelle.....	39
3.5 Työpaikkakiusaamisen seurauksia työyhteisölle.....	40
3.6 Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen.....	41
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	45
4.1 Tutkimuksen luonne ja tutkimusmenetelmän valinta.....	45
4.2 Tutkimuksen tehtävät.....	47
4.3 Aineiston keruu.....	48
4.4 Aineiston analyysi.....	49
4.5 Tutkimuksen luotettavuus.....	51
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	53
5.1 Opettajanhuone ihmissuhteiden viidakkona.....	53
5.1.1 Uutena opettajana toimivassa yhteisössä.....	53
5.1.2 Toimiva ja hyvä työyhteisö.....	54
5.2 Opettaja kiusan kohteena.....	56
5.2.1 Kiusaamisen muodot.....	56
5.2.2 Sosiaalinen eristäminen.....	56
5.2.3 Ammattitaidon vähättely.....	58
5.2.4 Mustamaalaaminen ja huhupuheiden levittely.....	59
5.2.5 Työtehtävien määrän ja sisällön muuttaminen.....	60

5.2.6	Haukkuminen ja solvaaminen .....	61
5.2.3	Seksuaalinen häirintä .....	62
5.3	Kiusaamisen kesto ja säännöllisyys.....	62
5.4	Syyt ja seuraukset .....	63
5.4.1	Kiusaamisen syitä kiusattujen opettajien näkökulmasta .....	63
5.4.2	Työyhteisön huono ilmapiiri .....	67
5.4.3	Seuraukset opettajalle itselleen.....	69
5.4.4	Kiusaamisen vaikutukset nykyhetkeen.....	71
5.5	Kiusaamisesta selviytyminen ja puuttumiskeinot.....	73
5.5.1	Selviytymiskeinot ja avun hakeminen.....	73
5.5.2	Muu työyhteisö sokeana kiusaamiselle .....	76
5.5.3	Kiusaamisen torjuminen .....	79
5.5.4	Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen .....	81
5.6	Tutkimustulosten päätelmät.....	83
POHDINTA.....		88
LÄHTEET .....		92
LIITTEET .....		101
LIITE 1 KIRJOITUSPYYNTÖ		
LIITE 2 TEEMAHAASTATELUN RUNKO		

## JOHDANTO

Opettajien työhyvinvoinnista on puhuttu viime aikoina paljon. Työolotutkimukset kertovat opettajien lisääntyneestä kiireestä, töiden ruuhkautumisesta, stressistä sekä työuupumisesta. Henkinen pahoinvointi ja työuupumus heijastuvat helposti työpaikan ihmissuhteisiin, mikä näkyy muun muassa työilmapiiriongelmina, työpaikkakiusaamisena ja syrjimisenä (Lindström 2004, 125–126).

Yleensä puhuttaessa kiusaamisesta tarkoitetaan sitä, kun lapset kiusaavat toisia lapsia, mutta kuitenkin myös koulussa opettajat kiusaavat toisiaan. Opettajien ammattiyhdistyksen keskusjärjestön Akavan vuonna 2007 julkaiseman työmarkkinatutkimuksen mukaan joka kuudes akavalainen on kokenut työpaikkakiusaamista omalla työpaikallaan (Nissilä 2007, 20).

Työterveyslaitoksen vuonna 2002 tekemän tutkimuksen mukaan henkisen kiusaamisen kohteeksi omalla työpaikallaan joutuu 4-6 prosenttia työssäkäyvistä suomalaisista, eli 100 000–160 000 henkilöä. Työministeriön arvion mukaan kiusaamisesta johtuvat sairauslomat, työkyvyttömyys, ennenaikaiset eläkkeet ja työtehtävien heikentynyt hoitaminen aiheuttavat Suomessa päivittäin 85 000 euron kustannukset. Kiusaaminen aiheuttaa muidenkin työntekijöiden kuin kiusattujen hyvinvoinnin heikkenemistä ja alentaa heidän työtehoaan. Kiusaamisen uhreista 40 prosenttia ja työpaikallaan kiusaamista havainneista 25 prosenttia kärsi stressistä. (Tasala 2003, 22.)

Opettajat yrittävät kaikin voimin kitkeä pois koulukiusaamista, mutta voivat kiusata opettajayhteisössä huomaamattaankin toisiaan. Lehdissä kirjoitetaan paljon työpaikkakiusaamisesta ja sen seurauksista, mutta silti koulussa esiintyvään työpaikkakiusaamiseen ja sen taustalla oleviin syihin ei puututa tehokkaasti. Työpaikkakiusaamista ei esiinny työyhteisössä itsestään, vaan kiusaaminen on usein seurausta työyhteisön sisäisistä ongelmista.

Oman tutkimukseni tarkoitus on tutkia työpaikkakiusaamista nuoren työuraansa aloittelevan opettajan näkökulmasta. Tutkimukseni tuo uutta näkökulmaa työpaikkakiusaamiseen, koska työpaikkakiusaamista ei ole tutkittu pelkästään nuoren opettajan näkökulmasta. Päättökäsitteinä tutkimuksessani on selvittää, millaisia kokemuksia nuorella työuransa alussa olevalla opettajalla on työpaikkakiusaamisesta, millaiset ovat olleet hänen selviytymiskeinot kiusaamisesta sekä miten ihanteellinen opettajayhteisö toimii nuoren opettajan näkökulmasta katsottuna. Päättökäsitteiden lisäksi olen tutkimuksessani pyrkinyt selvittämään kiusaamisen taustalla olevia syitä sekä painottamaan työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisemistä. Kiinnostus juuri nuoren opettajan näkökulmaan virisi omasta elämäntilanteestani, koska valmistun piakkoin ja siirryn työelämään.

Aineistonkeruumenetelmänä käytän opettajien vapaamuotoisia omiin työpaikkakiusaamiskokemuksiin perustuvia kirjoitelmia sekä niihin perustuvia haastatteluja. Valitsin vapaamuotoiset kirjoitelmat päämuotoiseksi aineistonkeruumenetelmäksi, sillä kirjoittaessaan ihminen on yksin omien ajatusten ja kokemustensa kanssa, jolloin mikään vuorovaikutuksellinen suhde ei häntä häiritse. Omista vaikeista kokemuksista pystyy usein avautumaan helpoiten kirjoittamalla, jolloin tarinaa kerrotaan ikään kuin luotettavalle ystävälle, jolta ei salata mitään. (Eskola & Suoranta 1998, 124.)

Haluan kuitenkin syventää muutaman opettajan kokemusta, minkä vuoksi käytän tutkimuksessani lisäksi toista aineistonkeruumenetelmää, eli teemahaastattelua. Haastattelu on hyvä menetelmä, kun halutaan syventää saatavia tietoja. Haastateltavilta voi haastattelutilanteessa pyytää perusteluita ja selvennyksiä esitetyille mielipiteille ja vastauksille, jotta vältetään horjuvilta tulkinnoilta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 194–195.)

Tutkimukseni ensimmäisessä luvussa perehdyn tarkemmin opettajien hyvinvointiin koulussa ja siihen vaikuttaviin tekijöihin, minkä jälkeen tarkastelen luvuissa kaksi ja kolme työpaikkakiusaamista ilmiönä aikaisempien tutkimusten valossa. Tutkimusmenetelmän kuvaus ja tutkimuksen kulku esitellään luvussa neljä. Viidennessä luvussa esittelen tutkimustuloksia nuoren opettajan kokemuksista

työpaikkakiusaamisesta sekä erittelen kiusaamisen syitä ja seurauksia. Lisäksi esittelen tutkimustuloksia opettajien selviytymiskeinoista sekä tuon esille opettajien ehdotuksia työpaikkakiusaamisen torjumisesta ja siihen puuttumisesta.

# 1 HYVINVOINTI KOULUSSA

## 1.1 Hyvinvoinnin määritelmä

Hyvinvoinnin käsitettä kuvataan monin eri tavoin. Hyvinvointia kuvataan muun muassa psykologisen ja sosiologisen hyvinvointitutkimuksen sekä Allardtin (1976, 32–49) kehittämän sosiologisen hyvinvointimallin kautta. Yhteistä kaikille näkökulmille on se, että puhutaan hyvästä ja positiivisesta elämänlaadusta tai ainakin huonon tai negatiivisen elämänlaadun puuttumisesta. (Konu 2002, 19, 21.) Elämänlaatu ja terveys ovatkin hyvinvoinnille läheisiä käsitteitä. Allardtin (1976, 32–33) kehittämä hyvinvointimalli on taustaltaan sosiologinen, eli yksilöä on tarkasteltu sosiaalisena toimijana ja yhteisön jäsenenä. Allardtin hyvinvointimallissa hyvinvointi käsittää sekä elämisen tason että elämänlaadun. Hyvinvointi on tila, jossa ihmisellä on mahdollisuus tyydyttää perustarpeensa. Hyvinvointimallin mukaan hyvinvointi jaetaan kolmeen ulottuvuuteen, jotka ovat elinolot, sosiaaliset suhteet ja itsensä toteuttaminen.

Elinoloilla Allardt (1976,39–42) viittaa laajasti materiaalisiin suhteisiin, joita kaikki ihmiset tarvitsevat. Sosiaalisilla suhteilla Allardt tarkoittaa tarpeita liittyä toisiin ihmisiin ja rakentaa sosiaalisia identiteettejä. Sosiaalisiin suhteisiin liitetään myös yhteisyyden symmetrisyys, jossa yksilö saa osakseen rakkautta, on pidetty ja hänestä huolehditaan ja lisäksi hän itse rakastaa, pitää muista ja osoittaa huolenpitoa toisia kohtaan. Yhteisyys nähdään myös resurssina, joka auttaa yksilöä toteuttamaan arvojaan. (Allardt 1976, 42–46.) Itsensä toteuttamisella Allardt näkee persoonallisuuden kasvuna eli yhteiskuntaan integroitumisena sekä luonnon kanssa sopuinnassa elämisenä. Henkilökohtainen kehitys nähdään itsensä toteuttamisen positiivisena puolena, kun taas negatiivinen puoli viittaa puolestaan syrjäytymiseen, vieraantumiseen yhteisöstä. (Allardt 1976, 46–49.)

Työssä hyvinvointikäsite nähdään ilmenevän tunteiden, käyttäytymisen ja terveyden tasolla. Työntekijän hyvinvoinnin arvioimisen mittareina on käytetty työntekijöiden psyykkisiä ja fyysisiä oireita, koettua terveydentilaa ja työkykyä, työtyytyväisyyttä, työuupumusta sekä sairauspoissaolo-, ammattitauti- ja työtaturmatilastoja.



(Savolainen 2001, 14–15; Danna & Griffin 1999, 357, 359.) Hyvinvointi voidaan käsittää myös positiivisena tunnetilana, jolloin ympäristön odotukset ja tarpeet ovat harmoniassa yksilön omien tarpeiden ja odotuksien kanssa (Aelterman, Engels, Petegem, Verhaeghe 2007, 286).

Hyvinvointia uhkaavia tekijöitä niin kouluissa kuin muillakin työpaikoilla voivat olla fyysiset, kemialliset ja biologiset tekijät, puutteet työturvallisuudessa sekä epäsopeva fyysinen, psyykkinen tai sosiaalinen kuormitus. (Savolainen 2001, 15.) Fyysistä kuormitusta voivat aiheuttaa raskas dynaaminen lihastyö, painavien taakkojen siirrot käsin, istumatyö, seisomatyö, epämukavat ja vaikeat työasennot sekä toistuvat yksipuoliset liikkeet.

Psyykkistä ja sosiaalista kuormitusta voivat puolestaan aiheuttaa muun muassa työn sisältö, organisointi, työroolien epäselvyys, heikko johtaminen, sosiaalisen tuen ja arvostuksen puute, työpaikan huonot sosiaaliset suhteet, resurssien puute sekä hankalat oppilaat. Lisäksi työsuhteen epävarmuus, epäoikeudenmukainen palkkataso, vaikeudet työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä voivat kuormittaa työntekijää psyykkisesti. (Savolainen 2001, 16; Betoret 2006, 519; Brown, Ralph & Brember 2002, 4–8; Van Der Doef & Maes 2002, 327–328)

Työ liittyy olennaisesti hyvinvointiin, sillä työllä on hyvin keskeinen sija ihmisen elämässä. Tilastokeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan vuonna 2000 suomalaisesta 15–74-vuotiaasta väestöstä oli työssä 67 %. (Nakari 2003, 63.) Suomalaisten työoloja ja työhyvinvointia selvittäneiden tutkimusten tulokset ovat kuitenkin olleet viime vuosina suurilta osin kielteisiä. Erityisesti työntekijöiden henkinen hyvinvointi on koettu olevan uhattuna.

Työ ja terveys Suomessa 2003 -tutkimuksen mukaan joka kolmas suomalaisista työntekijöistä koki työnsä henkisesti rasittavaksi. Lisäksi stressioireita koki 13 prosenttia työntekijöistä. (Elo & Mattila 2004, 111) Kansanterveyslaitoksen vuonna 2000 teettämän kyselytutkimuksen mukaan joka neljännellä (25 %) 30–64-vuotiaalla työssä käyvällä esiintyi lievääasteisia työuupumuksen oireita, kuten väsymystä,

ammattillisen itsetunnon laskua sekä kyynisyyttä. Lisäksi 2,5 % työväestöstä kärsi vakavasta työuupumuksesta. (Ahola, Honkonen & Nykyri 2004, 167.)

## 1.2 Koulun kulttuuri hyvinvoinnin edistäjänä

Työyhteisöllä tarkoitetaan jotain tiettyä ryhmää, osastoa tai työpaikkaa ja sen ihmisiä. Työyhteisöön kuuluvilla ihmisillä on yhteinen tavoite ja yhteiset voimavarat, mutta heidän välillään on myös keskinäistä vuorovaikutusta ja ymmärtämistä. (Lindström 1995, 180.) Työyhteisö on aina ainutkertainen sosiaalinen muodostelma: se on yksilöiden muodostava pysyväluonteinen ryhmä, jolla on mahdollisuus muodostaa omat arvonsa, norminsa, asenteensa ja tapansa sisältävä kulttuuri. Kun puhutaan työyhteisöstä, käytetään myös organisaatio-käsitettä. Organisaatiolla tarkoitetaan usein virallista systeemiä, johon mahdollisesti sisältyy useampia työyhteisöjä. (Huusko 1999, 16–17.)

Koulun työyhteisön toimintaa kuvastaa hyvin koulun kulttuuri, joka voidaan määritellä usealla eri tavalla asiayhteyden mukaan. Koulun kulttuuriin voidaan kuitenkin liittää kaikki se, minkä kouluyhteisön jäsenet tekevät ”yhteisön tavalla”. (Huusko 1999, 30.) Kulttuuri voi siis tarkoittaa kaikkia niitä ihmisyyhteisön omaksumia tapoja, taitoja, välineitä ja tekniikoita, jotka ovat sille tyypillisiä. (Hurren 2006, 375).

Jokaisessa koulussa on oma kulttuurinsa, johon kuuluvat kaikki koulussa vaikuttavat tavat, rituaalit, huumori, kielikuvat, seremoniat, myytit, symbolit ja tarinat. Lisäksi jokaisen koulun kulttuuri sisältää koulun oman elämäntavan, joka koostuu ryhmän omaksumasta tiedosta, vallitsevista uskomuksista, arvoista, tottumuksista sekä moraalista. Nämä kaikki edellä mainitut asiat säätelevät ja ohjaavat usein tiedostamattomalla tavalla koulun toimintaa. Koulukulttuurilla voidaan siis yleistäen tarkoittaa kaikkea sitä toimintaa, mitä koulussa tapahtuu. Koulukulttuuri on tapa, jolla koulussa tehdään asioita. (Kohonen & Leppilampi 1994, 61; Sahlberg 1998, 129.)

Yhdessä työtä tekevä, samanlaisia vaatimuksia ja kokemuksia jakava kouluyhteisö kehittää oman koulun kulttuurinsa. Kulttuuri syntyy ikään kuin tiedostamatta yhteisön

tavoista toimia, sen luomista ratkaisumalleista. Yhteiset kokemukset ja yhteinen oppiminen luovat ajattelun, uskomusten, tunteiden ja arvojen yhteisen mallin, jota kutsutaan tämän kyseisen yhteisön kulttuuriksi. Kulttuuri kehittyy ja muodostuu siis ryhmäksi muotoutumisen kautta. (Huusko 1999, 29.)

Huusko (1999, 306) on tutkinut opettajien käsityksiä koulun omaleimaisista vahvuuksista ja sitä, miten näitä koulun omia vahvuuksia käytännön työssä hyödynnettiin. Tutkimusaineisto kerättiin yhdestä koulusta kahden vuoden aikana ja aineisto koostui haastatteluista, observoinneista ja dokumenttianalyyseista. Tutkimuksen tuloksena tuli esille, että koulun kulttuurin muutosta on luonnehdittu vaikeaksi ja aikaa vieväksi. Tutkimuksen mukaan kouluissa vallitseva tiedostamaton toimintakulttuuri vaikuttaa kaikkeen opettajien toimintaan mukaan lukien opetussuunnitelman valmistusprosessi. Tiedostamaton toimintakulttuuri voi myös estää avointa yhteisötason kommunikointia ja siten myös yhteistoiminnallisen kulttuurin syntyä. (Savolainen 2001, 168).

Yhteisön, eli tässä tapauksessa koulun henkilökunnan, kulttuuri vaikuttaa kaikkiin sen vaikutuspiirissä työskenteleviin ihmisiin. Tärkein vaikutusmekanismi on sosiaalistamisprosessi, jolloin uusi yhteisön jäsen sosiaalistetaan sisäistämään yhteisön säännöt ja mallit. (Huusko 1999, 30.) Karjalainen (1991, 45–56) puhuu ”sosiaalisesta tiedostamattomasta” tai ”sosiaalisesta piilotajunnasta”, joilla hän tarkoittaa puheen, ajattelun ja toiminnan mahdollistavia sosiaalisia merkitysjärjestelmiä. Karjalainen viittaa tässä puheen ja toiminnan perussääntöihin, jotka jokainen työyhteisöön ”sosiaalistunut” jäsen on omaksunut. Uuden yhteisön jäsenen käyttäytyminen pyritään muuntamaan ja sovittamaan yhteisön odotusten mukaisiksi.

Kouluyhteisön kulttuuriset kaavat yhtenäistävät koulun henkilökunnan eli yhteisön jäsenten käyttäytymistä. Työyhteisöön juurtuneet arvot ja käyttäytymismallit luovat yhteisön jäsenille turvallisuuden tunnetta ja viihtyvyyttä, mutta samalla myös vaikeuttavat kulttuurin kehittymistä ja toimintatapojen muuttamista. (Huusko 1999, 30). Lisäksi Karjalaisen (1991, 45–46) esille tuoma opettajayhteisön sosiaalinen merkitysjärjestelmä usein estää tietyt puheenaiheet opettajanhuoneessa ja täten estää

yhteisön kehittymisen. Kulttuurisia rakenteita olisikin tarkasteltava jatkuvasti kriittisesti, jotta kehitystä pääsisi tapahtumaan (Huusko 1999, 30).

Kulttuurin merkitys koulussa korostuu, kun sitä tarkastellaan samassa valossa kuin kulttuuria missä tahansa sosiaalisessa yhteisössä. (Sahlberg 1998, 128.) Tapa, jolla ihmisiä kohdellaan organisaatiossa, vaikuttaa suoraan siihen, miten työntekijät kohtelevat toisiaan työyhteisössä. Koulukulttuuri ja sen arvot heijastuvat kaikkeen toimintaan ja työntekijöiden käyttäytymiseen. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 54.)

Koulukulttuurissa on useita eri osakulttuurialueita. Tällaisia ovat esimerkiksi opettajien muodostama opettajakulttuuri, opettamisesta ja opiskelusta muodostuva opetuskulttuuri ja tietenkin oppilaskulttuuri. Opettajakulttuuri voidaan edelleen jakaa neljään eri osaluokkaan, jotka ovat opettajien opetusta koskevat käsitykset, uskomukset, arvostukset ja odotukset sekä toimintatapoja koskevat tottumukset. (Sahlberg 1998, 128.)

Koulukulttuurin muodolla tarkoitetaan opettajien ja muun kouluhenkilöstön keskinäisten suhteiden rakenteita ja yhteisöllisyyden muotoja. Muoto kuvastaa siis koulun henkilöstön vuorovaikutussuhteiden luoman sosiaalisen verkoston ominaisuuksia. Opettajakulttuurin eri muotoja voivat olla individualismi, yhteistoiminnallisuus, pakollinen kollegiaalisuus ja klikkiytyminen. (Hargreaves 1994, 165–166; Huusko 1999, 35; Sahlberg 1998, 130.)

Individualismilla tarkoitetaan opettajan toimimista omassa luokkahuoneessaan erillään muista luokkahuoneista. Eristäytyminen muista luokkahuoneista voi antaa opettajalle mahdollisuuden toimia omien pyrkimystensä ja tavoitteidensa mukaisesti. Ilman vuorovaikutusta työskentelevä opettaja jää kuitenkin ilman kollegoiden antamaa palautetta. (Huusko 1999, 36.) Sahlberg (1998, 131) on viitannut Fullaniin, jonka mukaan opettajan individualistinen, eristäytynyt työskentely rajoittaa uusien ideoiden leviämistä ja parempien ratkaisujen löytymistä, lisää opettajien ahdistusta sekä ylläpitää oppilaita, kollegoita ja itseä koskevia kielteisiä näkemyksiä.

Kollaboratiivisuus/kollegiaalisuus voidaan nähdä opettajien itse valitsemana spontaanina ja vapaaehtoisena työskentelynä. Kollaboratiivisuus voi ilmetä ajatusten vaihtamisena, yhteisenä suunnitteluna, kollegan opetuksen seuraamisena ja

arvioimisena sekä omaan työhön ja työyhteisöön kohdistuvana reflektiona. (Huusko 1999, 36; Sahlberg 1998, 159.) Opettajien keskinäinen hyvä kollegiaalisuus/kollaboratiivisuus vahvistaa opettajayhteisön keskinäistä moraalista ja psykologista tukea, koulun tuloksellisuutta, tilannekohtaista varmuutta, reflektiota ja dialogia, oppimisen edellytysten paranemista sekä koulun jatkuvaa kehittämistä. (Sahlberg, 1998, 167.)

Koulun koolla tai sen sosio-ekonomisilla piirteillä ei ole todistettu olevan vaikutusta opettajayhteisön kollegiaalisuuteen, mutta opettajien kokemalla varmuudella ja opetusmenetelmien hyvällä hallinnalla katsotaan olevan yhteys sellaiseen työyhteisöön, jossa opettajat tekevät paljon yhteistyötä kollegojensa kanssa. Rosenholtzin (1980) mukaan epävarmuus näyttää heikentävän opettajien halua tarjota apua kollegoille, jotka ovat vaikeuksissa. Auttaminen, avun pyytäminen ja keskinäinen kannustaminen ovat hyvin keskeisiä kollegiaalisuuden normeja. Koulun kehittämisen tärkeimpiä tavoitteita onkin vahvistaa näitä kollegiaalisuuden keskeisiä normeja kunnioittavaa koulukulttuuria. (Sahlberg 1998, 162.)

Pakollinen kollegiaalisuus eroaa kollaboratiivisuudesta juuri sen pakonomaisuutensa vuoksi. Opettajat eivät itse ole välttämättä halukkaita yhteistyön toteuttamiseen, vaan toiminta on hallinnollisesti ohjattua ja sidoksissa tiettyihin aikoihin. Pakollinen kollegiaalisuus on muodollista ja hallinnollisesti määräytyvää, minkä tarkoituksena on korostaa yhteissuunnittelua, konsultointia ja muita yhteistyömuotoja. (Huusko 1999, 36; Sahlberg 1998, 171.) Klikkiytyminen on myös yhteistoiminnallisuuden muoto, jossa yhteisö on kuitenkin jakaantunut pieniin ryhmiin. Klikkiytymiselle on ominaista vastakkainasettelu toisten ns. klikkiryhmien kesken. (Huusko 1999, 36.)

Työterveyslaitoksen vuonna 2006 teettämän haastattelututkimuksen mukaan 75 % opettajista kuvaili koulukulttuurinsa toimintaa hyväksi. Opettajat kertoivat esimerkiksi saavansa erittäin tai melko paljon tukea ja apua työtovereiltaan sitä tarvitessaan. Reilut puolet vastaajista sai tukea ja apua myös esimieheltä. (Perkiö-Mäkelä 2006, 391.)

### **1.3 Koulun työyhteisön hyvinvointiin liittyviä merkittäviä tekijöitä**

Koulun työyhteisöllä on hyvin merkittävä osuus yksittäisen opettajan työhyvinvointiin. Terve työyhteisö on suorassa yhteydessä työntekijän henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin sekä sitä kautta myös toiminnan tulokseen. Erilaiset puutteet organisaation fyysisissä ja psykososiaalisissa olosuhteissa liittyivät merkitsevästi työntekijöiden kokemaan stressiin. (Simola 2001, 35; Betoret 2006, 519; Verhoeven, Kraaij, Joekes & Maes 2003, 473–474.) Henkisellä hyvinvoinnilla on tarkoitettu useimmiten erilaisten psyykkisten oireiden, stressin ja työuupumuksen vähäisyyttä tai poissaoloa ja toisaalta myös työntekijöiden voimavaroja, kuten elämänhallinnan tunnetta, terveyttä, työkykyä ja työtyytyväisyyttä. Henkilöstön voidessa huonosti yhteisön toiminnan tehokkuus vaarantuu ainakin pitkällä aikavälillä. Toimiva työyhteisö selviytyy toimintaympäristönsä aiheuttamista muutoksista säilyttäen kannattavuutensa ja kykynsä ylläpitää terveellistä ja hyvinvointia tukevaa työympäristöä. (Simola & Kinnunen 2005, 119–120, 132.)

#### **1.3.1 Työyhteisön toiminta**

Simola & Kinnunen (2005, 135) pitävät seuraavia yhteisöä kuvaavia tekijöitä työhyvinvoinnin takana: yhteiset arvot ja visio, toimiva strategia, hyvä johtajuus, organisaation toimiva rakenne sekä toimivat toimintakäytännöt ja työntekijöiden keskinäinen ilmapiiri.

Hyvin toimivalle työyhteisölle on ominaista rakenne, joka toteuttaa valittua strategiaa mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla. Hyvinvointia ja menestystä tukevalle työyhteisölle on tyypillistä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työoloihin ja päätöksentekoon sekä työroolien ja -tehtävien selkeys. (Simola & Kinnunen 2005, 133; Karasek & Theorell 1990, 10–12.) Lisäksi työn itsenäisyys, työn sosiaalinen merkitys sekä kollegoilta saatu tuki ja kannustus vaikuttavat työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin (Karasek & Theorell 1990, 10, 135).

Simola & Kinnunen (132–133) puhuvat yhteisön strategiasta, jolla tarkoitetaan toimintaidean täsmentämistä ja vision konkretisointia tavoitteiksi. Koulussa tämä voisi

olla yhteisten arvojen, kasvatuseriaatteiden ja -tavoitteiden eli opetus suunnitelman täsmentämistä. Mitä selkeämmät tavoitteet ovat ja mitä paremmin henkilöstä on ne hyväksynyt, sitä tuloksellisempaa on toiminta. Hyväksyntä ja tavoitteiden selkeys vähentävät ristiriitoja ja yhteistyötä koskevaa epämääräisyyttä, mikä taas edistää kunkin työntekijän tietoisuutta siitä, mitä häneltä odotetaan ja milloin hän toimii oikein.

Yksi tärkeä tekijä työyhteisön hyvinvoinnin kannalta on toimiva tiedonkulku. Tiedot todellisista tilanteista ja yhteisistä tavoitteista ovat osoittautuneet tärkeiksi tekijöiksi työntekijän jaksamisen kannalta. On tärkeää, että myös ikävät uutiset kerrotaan kaikille. Mikäli asioista ei tiedoteta kaikille, voi se aiheuttaa työntekijöissä turhautuneisuutta ja välinpitämättömyyttä. Tiedon ulkopuolelle jättäminen nähdään usein arvostuksen puutteena. (Korppoo 2003, 149.)

Yhteisten arvojen ja yhteisen vision tulisi kuitenkin ohjata kaikkia työyhteisön jäseniä. Vision tärkein tehtävä on antaa työlle ja toiminnalle mielekäs sisältö ja saada ihmiset motivoitumaan ja sitoutumaan toimintaan ja sen kehittämiseen. Arvojen samaistumisella ja vision omaksumisella on suuri merkitys niiden hyötyyn. Mitä enemmän työntekijät voivat sitoutua ja samaistua arvoihin ja visioon, sitä enemmän ne palvelevat motivoitumista työhön sekä edistävät työssä jaksamista. (Simola & Kinnunen 2005, 132.) Tärkeintä arvoista puhuttaessa on kuitenkin niiden yhteinen avaaminen. Arvot kyllä muistetaan, mutta tiedetäänkö, mitä ne käytännössä tarkoittavat tai miten ne toteutuvat. (Launonen & Pulkkinen 2004, 13.)

Suomalainen koulu on saanut menestystä kansainvälisissä koulusuoritusvertailuissa, mutta kouluviihtyvyys Suomen kouluissa on heikkoa. Kouluissa ehkä keskitytään liikaa tiedolliseen puoleen eikä pysähdytä miettimään tarkemmin koulun toimintakulttuuriin kuuluvia toiminta- ja käyttäytymismalleja tai arvoja ja periaatteita, joihin koulutyön laatu perustuu. Arvot ovat aina kaiken toiminnan taustalla, mutta niistä harvemmin keskustellaan esimerkiksi opettajanhuoneessa. Arvoihin voidaan viitata usein, mutta niiden tarkempi määrittely ja yhteys käytännön työhön jäävät pimentoon. (Launonen & Pulkkinen 2004, 13.)

Savolainen (2001, 61) on tutkinut koulun työoloja kokonaisuutena oppilaiden ja henkilöstön kannalta. Tutkimuksen tavoitteena oli myös tunnistaa terveyttä ja työtyytyväisyyttä tukevia ja haittaavia tekijöitä koulutyöolojen kehittämiseksi. Tutkimukseen osallistui yhteensä 307 opettajaa neljäلتatoista tamperelaiselta yläasteelta. Tutkimus tehtiin kyselylomakkeita käyttäen. Tutkimuksessa ilmeni, että vain 2 % opettajista koki ettei heidän työnsä ollut mielekästä ja tärkeää. Vain 3 % opettajista viihtyi koulussa huonosti. Työssä jaksamisensa tunsu huonoksi 13 % naisopettajista ja 7 % mies opettajista. Jopa 42 % opettajista koki sairauksien ja ikääntymisen huomioon ottamisen huonoksi. Hyvinvointi työssä oli naisten kokemana tasaista kaikissa kouluissa. Miesten hyvinvoinnissa oli puolestaan merkittäviä eroja eri koulujen välillä.

Myös Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen & Solovieva (2001, 16–17) tutkivat suomalaisen peruskoulun ja lukion opettajien työolosuhteita, työtyytyväisyyttä ja heidän työssä jaksamistaan. Tutkimus tehtiin kyselykaavakkeella, johon vastasi yhteensä 1028 opettajaa ala- ja yläkoululta sekä lukiosta. Tutkimuksessa tuli esille, että 80 prosenttia opettajista oli tyytyväisiä työhönsä. Kouluasteiden välillä oli kuitenkin eroa. Tutkimuksen mukaan lukion opettajat olivat tyytyväisimpiä työhönsä ja tyytymättömiä olivat yläkoulun opettajat.

### **1.3.2 Esimies työyhteisössä**

Yhteisön johto, koulun työyhteisössä rehtori, on tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämisessä. Toimivien johtamismenetelmien ja -tapojen on todettu olevan merkittäviä tekijöitä työntekijöiden hyvinvoinnille. On hyvin keskeistä, että johtaja edustaa koulun arvoja ja luo uskottavuutta sekä ylläpitää omalla esimerkillään motivaatiota ja moraalua. (Simola & Kinnunen 2005, 133; Korppoo 2003, 150; Juuti 2006, 77, 83.) Koulun työyhteisön hyvä ilmapiiri ja avoin keskustelukulttuuri syntyvät usein kouluun rehtorin esimerkin kautta. (Kohonen & Leppilampi 1994, 42; Juuti 2006, 84; Hurren 2006, 374.)

Menestyksekkään johtamisen taustalla on johtajan kyky motivoida ja innostaa henkilöstöä ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi. (Simola & Kinnunen 2005, 133–135.) Taitava johtaja toimii koulussa suunnannäyttäjänä, ongelmanratkaisijana ja toimeenpanijana. Työnsä osaava johtaja saa koko henkilöstönsä osallistumaan visioiden



ja tavoitteiden määrittämiseen ja niiden toteuttamiseen. (Kohonen & Leppilampi 1994, 39; Juuti 2006, 85.)

Hyvällä johtajalla on muiden työntekijöiden tuki ja kannustus takanaan (Schlueter & Walker 2008, 7–8). Työntekijöiden täytyy luottaa johtajaan ja hänen edustamiinsa arvoihin, oikeudenmukaisuuteen sekä toimintaperiaatteisiin (Simola & Kinnunen 2005, 133–135). Myös työntekijöistä huolehtiminen sekä yksilöllisyyden huomioiminen tukevat henkilöstön hyvinvointia. (Simola & Kinnunen 2005, 133–135.) Johtajalla on oltava hyvät ihmissuhdetaidot ja hänen on osattava johtaa ryhmien ohella myös yksilöitä (Schlueter & Walker 2008, 7–8). Työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden kuunteleminen kehityskeskusteluissa ja muissa vuorovaikutustilanteissa on hyvin olennainen esimiestaito. Kuunteleminen luo perustan ihmisen kokemukselle siitä, että hän saa olla sellainen kuin on ja tulee hyväksytyksi ihmisenä, työtoverina ja alaisena. (Korppoo 2003, 150.) Esimiehen tuen ja kannustuksen on havaittu olevan jopa työtoveritukea merkittävämpi sosiaalisen tuen lähde työtä koskevissa ongelmissa (Savolainen, Taskinen & Viitanen 2001, 169; Karasek & Theorell 1990, 69).

Hyvinvointia edistävässä työyhteisössä johtajuuskäytännössä yhdistyy suuntautuminen niin ihmisten kuin asioidenkin johtamiseen. On selvää, että puutteet jommassakummassa heijastuvat suoraan toiseen osa-alueeseen. Hyvään ryhmien ja tiimien johtamiseen on liitetty muun muassa esimiehen tehtäväsuuntautuneisuus, hyvät suhteet, huolenpito, luottamus ja tyytyväisyys esimieheen, esimiestuki ja esimiehen huolenpito työntekijöistä. Edellä mainitut tekijät ovat useiden tutkimusten valossa nousseet asioiksi, jotka liittyvät hyvään elämänhallinnan tunteeseen, yleiseen hyvinvointiin ja työkykyyn, työtyytyväisyyteen sekä vähäiseen työuupumukseen, työpaikalla tapahtuvaan kiusaamiseen ja syrjintään, stressioireisiin ja yleiseen psyykkiseen oireiluun. (Simola & Kinnunen 2005, 133–135.)

Savolaisen (2001, 68) tutkimuksen mukaan opettajat ilmoittivat johtamistavan heikkouksiksi epäavoimuuden, autoritäärisyyden tai johtamattomuuden. Johtajalta toivottiin jäämäkkyyttä, dominoivien opettajien toimintaan puuttumista tai parempaa toiminnan organisointia. Lisäksi esimiehen ja alaisten välille toivottiin avoimempaa keskustelua, palautteen antoa ja yhteistyötä.

Lewis ja Orford (2005, 31) viittaavat tutkimuksessaan Vartian (1994) ja Einarsenin (1996) tekemiin tutkimuksiin, joissa löydettiin yhteys työpaikkakiusaamisen ja johtamistyylin välillä. Johtajan väärä vallankäyttö, autoritäärinen johtamistyyli sekä kehnot kommunikointitaidot alaistensa kanssa lisäsivät mahdollisuutta työpaikkakiusaamiseen. Sen sijaan vähemmän autoritäärinen johtamistyyli, joka keskittyy ongelmien ratkaisemiseen ja asioiden kehittämiseen, on yhteydessä työpaikkakiusaamisen vähäiseen esiintymiseen.

Taitavalla johtajalla on kyky ennakoida ongelmia ja selvittää niiden ratkaisumahdollisuuksia. Hyvä rehtori arvostaa muiden opettajien eriäviä mielipiteitä ja pitää konflikteja pikemminkin kehittämisen siemeninä. (Kohonen & Leppilampi 1994, 42; Vartia & Lahtinen 1995, 402.) Taitava esimies pyrkii ehkäisemään työpaikkakiusaamista jo ennakoita tai ainakin puuttuu siihen mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti. (Järvinen 2000, 155.) Esimiehen tapa toimia heijastuu siis suoraan koko työyhteisöön ja voi parhaimmillaan vahvistaa yhteisön voimavaroja ja toimintaa (Korppoo 2003, 150).

### **1.3.3 Koulun ilmapiiri**

Ilmapiiri voidaan nähdä organisaation jäsenten havaitsemana organisaatioympäristöä kuvailevana ominaisuutena (Simola 2001, 22; Nakari 2003, 36). Ilmapiirin vaikutus opettajan työviihtyvyyteen sekä myös oppilaiden oppimistuloksiin on merkittävä (Nikkanen 1995, 9; Hurren 2006, 374). Hyvän ilmapiirin ehdoton edellytys on avoin ja kaikkia työyhteisön jäseniä kunnioittava keskustelukulttuuri. (Nikkanen 1995, 9, 12.) Toimivat ihmissuhteet ja hyvä ilmapiiri tukevat parhaimmillaan ihmisten psyykkistä hyvinvointia eikä energiaa kulu työntekijöiden keskinäisiin ristiriitoihin. Opettajanhuoneen ilmapiiri ja siellä vallitseva kulttuuri kertovat samalla koko koulun kulttuurista. (Kohonen & Leppilampi.1994, 42; Savolainen 2001, 169.)

Yhteisöllisyyden kokeminen, turvallisuuden tunne ja tarve kokea olevansa arvostettu ovat ihmisen perustarpeita. Hyvä työyhteisö tukee tässä mielessä työntekijöitään sekä emotionaalisesti että tiedollisesti. (Hyytiäinen 2003, 115–116.) Hyvän ja avoimen työilmapiirin keskeisiä tunnusmerkkejä työyhteisössä ovat työntekijöiden keskinäinen moraalit, työtovereilta saatava tuki ja luottamus, työryhmän kyky käsitellä ristiriitoja

rakentavalla tavalla, työryhmän kiinteys ja työryhmän jäsenten keskinäinen yksimielisyys asioista. Mitä parempina työntekijät kokevat keskinäiset suhteensa ja mitä enemmän he tuntevat saavansa muilta työntekijöitä tukea vaikeissa ja tavallisissakin asioissa, sitä paremmaksi työntekijät kokevat henkisen hyvinvointinsa. (Hämäläinen & Sava 1989, 30; Simola & Kinnunen 2005, 136; Vartia 1996, 203; Savolainen 2001, 168; Karasek & Theorell 1990, 69–71.)

Erilaisuuden ja myönteisen poikkeavuuden sietäminen on myös hyvin tärkeää. Erilaisuus tulisi nähdä työyhteisön voimavarana eikä uhkana. Perinteistä pitäisi uskaltaa joskus poiketa ja antaa uusille innovatiivisille toimintamalleille mahdollisuus. Liian usein kouluissa suhtaudutaan varauksella opettajiin, jotka poikkeavat tutuista tavoista. Opettajan alkaessa käyttäytyä tai toimia poiketen yleisesti hyväksytyistä tavoista hänet voidaan hiljaisesti vaientaa. (Hyytiäinen 2003b, 28; Hämäläinen & Sava 1989, 30, 34.) Poikkeavuuden syy voi olla esimerkiksi nuoruuden innossa, kokemattomuudesta johtuvissa kysymyksissä, ikääntymisestä aiheutuviin muutoksiin, kriittisyydessä tai työstä iloitsemisesta (Hyytiäinen 2003b, 28). Oman ja toisen jaksamisen kannalta on tärkeää, että työntekijä saa olla työpaikallaan oma itsensä, hän tietää missä mennään ja mitä tavoitellaan, häntä ei jätetä yksin ja hänellä on mahdollisuus tehdä työnsä hyvin (Korppoo 2003, 149.) Opettajan henkisen kasvun kannalta on tärkeää pystyä ottamaan vastaan rakentavaa kritiikkiä, arvioita omasta työstään ja toisaalta tunnustusta ja apua. (Hämäläinen & Sava 1989, 30, 34.)

Useissa kouluissa työskennelleet opettajat tietävät, miten erilaisia koulut voivat olla ilmapiiriltään. Toisessa työyhteisössä viihdytään ja toisessa ei. (Himberg 1996, 10.) Hyytiäinen (2003, 116, 118) on tutkinut opettajainhuonetta eettisenä toimintaympäristönä ja sosiaalisten suhteiden kenttänä. Tutkimuksessa oli mukana 18 opettajaa ala- ja yläkouluista sekä lukiosta. Aineisto kerättiin haastattelujen avulla. Tutkimuksen mukaan koulun ilmapiirin rakentumiseen vaikuttaa koko koulun henkilöstö. Tästä huolimatta rehtorin katsotaan kuitenkin olevan avainasemassa ilmapiirin luomisessa. Tutkimukseen osallistuneiden opettajien mukaan ilmapiirillä on ensisijainen tärkeä merkitys työn sujumiselle ja työssä jaksamiselle (Hyytiäinen, 2003, 116; Korppoo 2003, 148–149; Troman 2000, 349; Vartia & Lahtinen 1995, 395). Myös opettajan yksityiselämän vaikutus yhtenä ilmapiiriin vaikuttavana tekijänä nousi

Hyytiäisen (2003, 117) tutkimuksesta esille. Opettajilla on usein sopeutumisvaikeuksia työyhteisössä, jossa vallitsee kielteinen ilmapiiri. Opettajainhuoneista puuttuu usein avoin keskustelu kasvatustyöstä. Opettajilla on monesti tarve olla aina oikeassa, jolloin kollegan toimintatapa koetaan herkästi vääräksi ja oma oikeaksi. (Räisänen 1996, 100.)

Hyvässäkin työyhteisössä syntyy välillä ongelmia ja ristiriitoja, mutta oleellista on ristiriitojen ja ongelmien ratkaiseminen rakentavalla tavalla. On tärkeää, että ongelmista voidaan keskustella avoimesti eikä niin sanotusti selän takana puhuta pahaa ja pureta siten omaa pahaa oloa. Mieliopide-erojen johtaessa toistuvasti ratkaisemattomiin henkilöiden välisiin ristiriitoihin henkilöiden voimavarat kuluvat ja stressi lisääntyy. (Perkka-Jortikka 2002, 23; Simola & Kinnunen 2005, 136; Vartia 1996, 203.) Työpaikkakiusaamisen on todettu olevan vahvasti yhteydessä työyhteisön heikkoihin yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoihin sekä sosiaalisen tuen puutteeseen kollegojen ja esimiehen välillä. (Lewis ym. 2005, 31; Vartia 1996, 203). Myös yleisen ilmapiirin on todettu olevan jännittynyt ja kilpaileva, jolloin jokainen tavoittelee vain omaa etuaan (Vartia 1996, 207).

Savolaisen (2001, 8) koulujen työoloja koskevassa tutkimuksessa tuli esille, että 26 % opettajista kokee työyhteisön avoimuuden ja avun ongelmatilanteissa huonoiksi. Opettajat ilmoittivat, ettei ongelmia oteta avoimesti keskusteluun työyhteisössä. He toivoivat parempaa ja suvaitsevampaa ilmapiiriä ja parempia ihmissuhteita työpaikalleen. Lisäksi kaikilta kouluyhteisön jäseniltä toivottiin yhteishenkeä, toisten huomioonottamista, kannustamista ja arvostamista. (Savolainen 2001, 55; Savolainen ym. 2001, 164.)

Työterveyslaitoksen (2006) tutkimuksen mukaan useimpien (79 %) mielestä työntekijöiden keskinäiset välit työpaikalla olivat vähintään kohtalaisen hyvät. Jopa 87 % piti työpaikan ilmapiiriä vapautuneena ja mukavana, ja 67 % ajatteli työyhteisönsä olevan kannustava ja uusia ideoita tukeva. Huomioitavaa oli se, että opetusalan työssä jouduttiin muita aloja yleisemmin (12 %) tilanteisiin, jotka herättivät kielteisiä tunteita. (Perkiö-Mäkelä 2006, 391.)

Ryhmän kiinteys eli koheesio sekä yksimielisyys liitetään usein hyvän ilmapiirin käsitteeseen. Niiden todetaan vähentävän jännitystä ihmisten välisissä suhteissa ja lisäävän siten käyttäytymisen ennustettavuutta ja hyvää ilmapiiriä. Työntekijöiden sitoutuessa ryhmän tavoitteisiin ja kokiessa ryhmään kuulumisen palkitsevana sekä ryhmän henkilöiden pitäessä aidosti toisistaan, myös ryhmän kiinteys vahvistuu. Ryhmän kiinteyden on todettu vahvistavan työntekijöiden henkistä hyvinvointia sekä edistävän ryhmän toimintaa ja suoriutumista. (Hyytiäinen 2003, 115; Simola & Kinnunen 2005, 137.)

Työyhteisön liiallisesta yksimielisyydestä voi kuitenkin olla myös haittaa. Työyhteisöissä voi ajoittain esiintyä liiallista ryhmäajattelua, joka on enemmänkin seurausta voimakkaasta yhdenmukaisuuden paineesta. (Simola & Kinnunen 2005, 137.) Ryhmäajattelulla tarkoitetaan ryhmän kritiikitöntä mukavuuden tunnetta, ehdotettujen ideoiden harkitsematonta hyväksymistä ja yksilöllisten erimielisyyksien tukahduttamista (Sahlberg 1998, 173). Tällainen ryhmäajattelu voi synnyttää sosiaalisia normeja, jotka estävät työyhteisön enemmistön tai johtajan kannasta poikkeavan mielipiteen esittämisen. Tällöin kriittinen ajattelu ikään kuin tukahdutetaan ja samalla työyhteisön kehittämismahdollisuudet vähenevät, kun uusia ideoita ei uskalleta esittää. (Simola & Kinnunen 2005, 137.) Ryhmäajattelusta voi tulla ryhmälle ikään kuin suojakilpi ulkoisia uhkia ja muutoksia vastaan. Tällöin vallitsevien olosuhteiden säilyttäminen saattaa muodostua ryhmän sisäiseksi tehtäväksi ja tavoitteeksi. Yksi merkittävimmistä syistä uudistusten epäonnistumiselle on ryhmän tai yksilön intuition ja luovuuden tukahduttaminen. (Sahlberg 1998, 173.)

Opettajanhuoneen ilmapiirin muuttamiseksi ja parantamiseksi vaaditaan jokaisen työntekijän henkilökohtaista sitoutumista, tahtoa ja valmiutta tilanteen tarkasteluun ja avoimeen vuorovaikutukseen. Lisäksi on tärkeää, että työyhteisö saa ulkopuolista apua oleellisten kysymysten asettamiseksi ja käsittelemiseksi. (Hyytiäinen 2003b, 28.)

## 1.4 Yhteisöllisyys opettajan työssä

Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan työntekijöiden muodollista, virallista tai epävirallista sopimukseen tai lainsäädäntöön perustuvaa sosiaalista vuorovaikutusta työyhteisössä. Yhteisöllisyys työelämässä voi esiintyä positiivisesti tai negatiivisesti eikä se aina edellytä virallista organisaatiota ympärilleen. Yhteisöllisyys ei aina ole näkyvää tai kuuluvaa, puhetta tai liikettä. Se voi ilmetä myös äänettömästi työntekijöiden yhteishenkenä. Työelämässä yhteisöllisyys välttämätön, jotta työlle asetetut tavoitteet voivat toteutua. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 1–2.) Positiivinen yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki työyhteisössä ovat merkittävässä asemassa ennen kaikkea työntekijän hyvinvoinnin ylläpitämisessä (Aelterman ym. 2007, 286).

Positiivinen yhteisöllisyys ilmenee työssä yksilön mahdollisuutena liittyä luontevasti omana itsenään joukkoon, mahdollisuutena tuntea yhteenkuuluvuutta, mahdollisuutena yhteiseen identiteettiin sekä yhteisiin arvoihin. (Perkka-Jortikka 2002, 13.). Usein kouluissa kuten muissakin työyhteisöissä syntyy kuitenkin helposti henkilöstön välinen arvojärjestys. Opettajan ikä, sukupuoli, koulutus, opettajakokemuksen määrä, nykyisessä koulussa toimimisen aika, työsuhteen vakinaisuus ja opetettava aine määräävät opettajan aseman. Opettajan asema työyhteisössä voi vaikuttaa esimerkiksi tuntijakoon ja siihen, kuka käyttää ensimmäiset ja pisimmät puheenvuorot opettajankokouksissa. Uusi opettaja tuntee helposti itsensä ulkopuoliseksi opettajanhuoneessa, sillä usein hänen ajatuksiaan ja ideoitaan ei käytetä hyväksi. (Hämäläinen & Sava 1989, 28.)

Negatiivista yhteisöllisyyttä ilmentävät ylikorostunut hierarkkisuus, säätely ja yksilöihin kohdistuva kontrolli, klikit ja henkinen väkivalta. Lisäksi vihollishakuinen, ulkopuolisia kartteleva ja erilaisuutta vierastava kulttuuri ovat ominaisia piirteitä negatiiviselle yhteisöllisyydelle. (Perkka-Jortikka 2002, 13.)

Positiivisen yhteisöllisyyden tiedostaminen, sen tukeminen ja rakentaminen edellyttävät negatiivisen yhteisöllisyyden tiedostamista. Positiivisen yhteisöllisyyden syntyminen edellyttää avoimen ja luottamuksellisen keskustelun mahdollistavaa työyhteisökulttuuria. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 11.)

Jokaisella ryhmällä on oma yhteisöllisyytensä, joka sisältää oman sanastonsa ja toimintatapansa. Uuden työntekijän on aina omaksuttava ryhmän oma yhteisöllisyys, mikä tapahtuu vähitellen kokemusten kautta. Yhteisöllisyyden tiedot ja taidot siirtyvät suoraan keskusteluina, mutta lisäksi myös näkymättömästi äänensävyinä ja eleinä. Uuden työntekijän on opittava esimerkiksi mistä puhua naisten kanssa ja mistä miesten kanssa, mitä voi sanoa esimiehelle jne. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 3.)

Siihen, miten uusi opettaja otetaan vastaan työyhteisössä, vaikuttavat monet tekijät. Tärkeitä seikkoja ovat: Tuleeko uusi opettaja pidetyn työtoverin tilalle? Onko hän kaivattu lisä, joka samalla tulee mahdollisesti vähentämään muiden opettajien työmäärää? Onko hän uhka toisten opettajien työllisyydelle? Opettajayhteisö saattaa tiedostamattaan suhtautua uuteen opettajaan varauksella ja epäluuloisesti, vaikka uusi tulokas toivotettaisiinkin tietoisella tasolla tervetulleeksi. (Himberg 1996, 23.)

Heikkinen (2001, 125) näkee opettajan roolin ikään kuin muutosagenttina, joka on roolina kuitenkin ongelmallinen. Heikkinen kuvaa muutosagentin roolia uuden opettajan näkökulmasta, hänen saapuessaan työyhteisöön. Opettajanhuoneessa mahdollisesti esiintyvät ristiriidat tulevat esiin usein uuden opettajan tullessa kouluun. Uudessa työyhteisössä nuori opettaja havaitsee nopeasti vallitsevat käytänteet ja itsestäänselvyudet. Uusi opettaja ehkä ihmettelee näitä itsestäänselvyksiä ja haluaisi tuoda muutosta ja uusia ideoita mukanaan.

Tuleminen opettajayhteisöön uutena jäsenenä ei kuitenkaan ole aina kovin helppoa. Uuden opettajan tulee löytää oma paikkansa työtovereidensa joukossa ja samalla varoa ”tallomista muiden varpaille”. Uuden opettajan tulee vähässä ajassa aistia työyhteisön ”pelisäännöt” ja normit eli työyhteisön sosiaalisen merkitysjärjestelmän (Karjalainen 1991, 45–46; Tasala 1997, 134; Hyytiäinen 2003, 141.) Opettajanhuoneessa vallitsevien roolien, normien ja sääntöjen vuoksi uudella opettajalla ei ole kuitenkaan valtaa ryhtyä toteuttamaan tarpeelliseksi katsomiaan muutoksia. Opettaja sosiaalistetaan hyvin nopeaa opettajanhuoneen normeihin ja erilaisiin sääntöihin, minkä jälkeen uudella opettajalla ei olekaan enää halua muuttaa käytäntöjä. (Heikkinen 2001, 125.)

Mukavuudenhalu on usein esteenä uudistuksiin ryhtymiselle. Epäloogisinta asiassa onkin juuri se, että nuoren opettajan hankkima tuore pedagoginen tieto tavallaan katoaa juuri sosiaalistamisprosessin myötä (Hyytiäinen 2003, 141). Uusien opettajien ihmettely koulun käytännöistä tulisi ottaa vastaan koulun uudistamisen mahdollisuutena eikä uhkana koululle. (Heikkinen 2001, 125.)

Uuden opettajan sopeutuminen uuteen työyhteisöön ja oman paikkansa löytäminen siinä voi olla joskus vaikeaa. Klikkejä ja epämukavia tilanteita voi tulla monenlaisia. Opettajanhuone voi olla jakautunut erilaisiin ryhmiin esimerkiksi opetus- tai kasvatustieteen mukaisesti. Joku opettajayhteisön klikkiytyneistä pienryhmistä voi pyrkiä voittamaan uuden tulokkaan puolelleen ja voi onnistua siinä helposti, sillä kaikki uusi, uudet oppilaat ja uudet rutiinit väsyttävät ja klikkiin kuuluminen luo tällöin turvallisuutta. (Himberg 1996, 23.) Uuden opettajan on tällaisissa tilanteissa luettava tilannetta ja valittava ”oma puolensa”. Huolimatta siitä, minkä puolen uusi opettaja valitsee, on tärkeintä, että hän valitsee puolensa. (Tasala 1997, 134.) Mikäli työyhteisöön on tullut useita uusia työntekijöitä, muodostavat he yleensä oman pienryhmänsä. Tämä niin sanottu uusien ryhmä ei sinänsä ole välttämättä negatiivisesti muuhun yhteisöön asennoituva, mutta yksi klikki kuitenkin lisää työyhteisöön. (Himberg 1996, 23.)

Uuteen opettajaan ruvetaan suhtautumaan kuten hänen valitsemaan puoleensaakin. Kaikki valitsemansa puolen asenteet ja ennakkoluulot tulevat osaksi uutta opettajaa. Mikäli opettaja kuitenkin jää rintamien väliin eikä valitse omaa puoltaan, voi paine opettajanhuoneessa kasvaa. Puolueettomuus nähdään ikään kuin mahdottomuutena ja uuden opettajan puolueettomuuden valintaa pidetään osoituksena ylimielisyydestä. Vaarana on tällöin, että muut opettajat asettuvat uutta opettajaa vastaan. (Tasala 1997, 134.)

Kokeneilla ja kauan työtä tehneillä opettajilla on valtavasti tietoa ja kokemusta opettamisesta, opetusmenetelmistä, työrauhan ylläpitämisestä, oppilaiden ongelmista ja niiden ratkaisemisesta sekä työssä jaksamisesta. Ottaessaan nämä seikat huomioon osoittamatta liian selvästi omaa tietämystään ja pätevyyttään nuori opettaja hyväksytään nopeasti yhteisöön ja lisäksi hänen ideoitaan myös kuunnellaan. (Himberg 1996, 23.)



Suuriin kouluihin on yleensä kehitetty toimintatavat, joilla uutta työntekijää pyritään auttamaan työyhteisöön sopeutumisessa. Pienemmissä kouluissa tilanne voi olla eri, sillä niissä työhön tutustuttamista pidetään turhana juuri koulun pienuuden vuoksi. Liian usein ajatellaan, että koulun tavat kyllä oppii työtä tehdessä eikä tutustuttamista tarvita. Pienempiin ryhmiin sisälle pääsy ei kuitenkaan ole sen helpompaa kuin tuleminen isompien ryhmien jäseneksi. Uuden työntekijän oma persoonallisuus ja aktiivisuus ovat myös avainasemassa ryhmään sisälle pääsemisessä ja uuteen työyhteisöön sopeutumisessa. Aktiivinen uusi opettaja perehtyy työpaikkansa rutiineihin kyselemällä, kun taas arempi yrittää tarkkailemalla erottaa olennaiset toiminnot vähemmän tärkeistä, minkä tuloksena hän ei viihdy työssään ja ryhmässään. Työsuhteen alussa koetut negatiiviset tunteet voivat jäädä ainakin osittain pysyviksi ja haitata työntekoa pitkään. (Himberg 1996, 24.)

## **2 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN PAHOINVOINNIN ILMIÖNÄ**

### **2.1 Työpaikkakiusaamisen määrittely**

Ihmissuhdeongelmat ja konfliktit ovat yleinen ja luonnollinen osa jokapäiväistä elämää ja ihmisten keskinäistä vuorovaikutusta. On siis aivan tavallista, että myös viihtyisissä ja hyvinvoivissa työyhteisöissä esiintyy silloin tällöin erilaisia ongelmia, ristiriitoja ja konflikteja työntekijöiden kesken. Koulu työpaikkana ei ole työyhteisönä mitenkään poikkeuksellinen, vaan konflikteja esiintyy yhtä lailla opettajien kesken. Toimivassa työyhteisössä konfliktit pystytään usein selvittämään rakentavasti ja ne voivat olla oikein ratkaistuin jopa hyödyllisiä ja jopa välttämättömiä työyhteisön kehittymisen kannalta. Käsittelemättöminä konfliktit voivat paisua isoiksi ja luoda pohjaa uusille yhteenotoille ja kärjistyä laajoiksi ihmissuhdeongelmiksi. Pahimmassa tapauksessa konfliktit voivat kärjistyä sekä henkilöityä ja saa entistä pahempia ilmenemisen muotoja. Tällöin voidaan puhua jo työntekijöiden välisestä työpaikkakiusaamisesta. (Isotalo 2006, 41.)

Kiusaaminen voidaan nähdä hyvin monimuotoisena sosiaalisena prosessina, johon vaikuttavat merkittävästi monet tekijät, kuten työolot ja organisaation kulttuuri, sekä uhrin että kiusaajan luonteenpiirteet, organisaation vuorovaikutuskulttuuri sekä muut työntekijät. (Hoel, Rayner & Cooper 1999, 195; Neuman & Baron 2003, 185; Vartia 2003b, 12.)

Isotalon (2006, 43) mukaan työpaikkakiusaamisen yksiselitteinen määrittely on vaikeaa ja jopa mahdotonta. Arkielämässä usein ymmärretään mitä kiusaamisella tarkoitetaan, mutta sen tieteellinen määrittely on osoittautunut yllättävän vaikeaksi ilmiön moniulotteisuuden ja subjektiivisen luonteensa vuoksi. Merenheimon mukaan (1990, 37) jokainen määrittelee kiusaamisen oman kokemusmaailmansa kautta. Ihmiset kokevat kiusaamisen hyvin eri tavoin. Joku voi pitää jo leikinomaista kiusoittelua kiusaamisena, kun taas toinen ei koe edes pitkään jatkunutta loukkaamista kiusaamisena (Aho, Laine 1997, 227–228; Harjunkoski & Harjunkoski 1994, 18; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 26).

Työpaikkakiusaaminen käsitetään yleensä henkiseksi väkivallaksi, sillä fyysinen väkivalta on työpaikoilla hyvin harvinaista. Henkisen väkivallan synonyymeinä käytetään yleisesti termejä työpaikkaväkivalta, työpaikkaterrori, syrjiminen, savustaminen, simputus, kiusaaminen ja sortaminen. (Vartia & Paananen 1992, 8; MacIntosh 2005, 894; Lutgen-Sandvik 200, 406.)

Kiusaamiskäsite liitetään usein koulumaailmaan ja lasten ja nuorten väliseen kiusaamiseen, mistä käsitteen käyttöä onkin kritisoitu. Kiusaamista kun voi ilmetä missä tahansa ihmisten muodostamassa ryhmässä tai organisaatiossa. Sekä työpaikka-että koulukiusaamisen taustalla on halu vahingoittaa toista, mutta ne esiintyvät hieman eri tavoin ja niiden ratkaisutavoissa on huomattavia eroja. (Reinboth 2006, 14.)

Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan toista vahingoittavaa toimintaa, jossa uhria vahingoitetaan kiertoteitse. Vartian (1994, 25) määritelmään mukaan henkinen väkivalta on toistuvaa kiusaamista, epäeettistä käyttäytymistä toista ihmistä kohtaan. Henkinen väkivalta on toisin sanoen toimintaa, jossa ihminen alistetaan jatkuvalla kielteiselle kohtelulle. Henkisen väkivallan keinoja ovat esimerkiksi pahan puhuminen selän takana, ryhmän ulkopuolelle jättäminen, mustamaalaus, uhkailu, mielenterveyden kyseenalaistaminen, sortaminen, työtehtävien manipulointi, epäoikeudenmukainen kohtelu, syrjiminen tai ilkeiden juorujen levittäminen uhrista. Henkistä väkivaltaa harjoitetaan myös silloin, jos toistuvasti ohitetaan tai ei oteta ollenkaan huomioon toisen ihmisen oikeuksia ja tarpeita työyhteisössä (Isotalo 2006, 59–61; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 25; Olweus 1992, 15).

Leikinomaisen kiusoittelun ja todellisen henkisen väkivallan rajaa on joskus vaikea erottaa. Vartian & Perkka-Jortikan (1994, 26) mukaan viaton kiusoittelu voi muuttua henkiseksi väkivallaksi hyvinkin helposti. Kielteinen käyttäytyminen on henkistä väkivaltaa kohdistuessaan systemaattisesti samaan henkilöön pitkään ja toistuvasti. Pitkäaikaisuus, toistuvuus ja jatkuvuus ovat piirteitä, jotka tekevät epäoikeudenmukaisesta kohtelusta henkistä väkivaltaa eli henkistä kiusaamista. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 25–26.)

Leymannin (1986) mukaan ihminen on henkisen väkivallan kohteena, jos hän on ollut määritellyn epäeettisen käyttäytymisen kohteena vähintään kerran viikossa vähintään puolen vuoden ajan. Käytännössä rajat ovat kuitenkin häilyvät. Jonkun työntekijän huomattessa, että häntä ei kuunnella tai hänet jätetään kutsumatta yhteisiin palaveriinhin kerran tai pari ei vielä tarkoita, että hän olisi henkisen väkivallan kohteena. Mikäli sama puolestaan jatkuu viikkoja ja kuukausia voidaan puhua jo kiusaamisesta. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 27.)

Koulun työyhteisössä tämä voisi merkitä esimerkiksi sitä, että joku opettaja jätetään systemaattisesti kutsumatta tilaisuuksiin, joihin hänet kuuluisi kutsua, häntä ei kuunnella ja hänen mielipiteitään sivuutetaan jatkuvasti tai jos koulun rehtori haukkuu hänet perusteettomasti useita kertoja kuukaudessa useiden kuukausien ajan. Työpaikkakiusaamisen yleismäärittelyn sijaan olisi tärkeintä kuunnella ja ymmärtää toistuvasti kielteiseksi väitetyn käyttäytymisen yksilöllistä kokemusta Työntekijä voi tuntea olonsa tukalaksi, kokea voimakkaita kielteisiä tuntemuksia ja ahdistusta sekä saada psyykkisiä oireita, vaikka tilanne ei olisikaan toistunut monta kertaa. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 26–27.)

Kiusaaminen voi olla tunnepohjaista tai välineellistä. Kiusaaminen on välineellistä silloin, kun kiusaaja kokee saavuttavansa kiusaamisella jotain tavoittelemaansa. Muun muassa kilpailussa menestymisen pakko, uralla eteneminen tai muiden hyväksynnän saaminen ovat esimerkkejä kiusaamisesta välineenä. Kiusaaminen voi synnyttää kiusaajalle myös mielihyvää, jolloin se luokitellaan tunneperäiseksi kiusaamiseksi. Kiusaaminen voi esimerkiksi vähentää kiusaajan omaa ahdistusta ja pahaa oloa. (Reinboth 2006, 45.)

Kiusaaminen liittyy yleensä vallankäyttöön, mutta se ei kuitenkaan ole kiusanteon ydin. Tutkittaessa asiaa tarkemmin voidaan huomata, että taustalta löytyy pieni ote toisen ihmisen elämästä. Se muistuttaa hieman otetta, joka kiusaajalla on omasta elämästään, mutta se sisältää enemmän pettymystä. Kiusaamisessa kiusaaja ikään kuin hallitsee omaa elämäänsä, mutta todellisuudessa hän vain siirtää ongelmiaan. Joskus kiusaaja saattaa myös tiedostamattaan siirtää omia kielteisiä piirteitään työtovereihinsa ja

kohdella heitä tämän perusteella. Tällaisia piirteitä ovat esimerkiksi ahneus, kateus laiskuus tai uteliaisuus. (Tasala 1997, 48; Vartia & Paananen 1992, 45.)

## 2.2 Työpaikkakiusaamisen taustatutkimuksia

Työpaikkakiusaamista on Pohjoismaissa alettu tutkia 80-luvun alkupuolella ruotsalaisen tutkijan Leymannin aloitteesta. Vuonna 1992 tehty tutkimus osoitti, että Ruotsissa eri alojen kaikista työntekijöistä neljä prosenttia eli 150 000 ihmistä oli joutunut kiusaamisen kohteeksi työpaikallaan. Akateeminen kiinnostus ilmiötä kohtaan heräsi pian Leymannin tutkimusten jälkeen myös muualla Pohjoismaissa. Norjalainen Ståle Einarsen on tutkinut työpaikkakiusaamista Norjassa, jossa tutkimusten mukaan vuonna 1996 kiusaamisen kohteeksi oli joutunut noin 8 prosenttia työväestöstä. (Lahti & Louhiranta 1999, 10.) Suomessa merkittävää tutkimustyötä aiheesta on tehnyt psykologian tohtori tutkija Maarit Vartia, joka on tutkinut työpaikkakiusaamista 1980-luvun loppupuolelta lähtien (Reinboth 2006, 19).

Tilastokeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan Suomessa kiusaamista havainneiden ja itse sen kohteeksi joutuneiden osuudet ovat kasvaneet vuodesta 1997. Vuonna 2003 tilastokeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan etenkin naiset (49 %) kertoivat havainneensa työpaikalla enemmän henkistä väkivaltaa kuin vuonna 1997 (44 %). Tilastojen kasvu voi johtua siitä, että työpaikkakiusaaminen nousi otsikoihin ja keskustelun aiheeksi toden teolla vasta vuoden 1997 työolotutkimuksen jälkeen. Tämä on kasvattanut tietoisuutta ilmiön olemassaolosta ja näin sitä myös ehkä osataan havaita ja tunnistaa työpaikoilla enemmän. Jo vuonna 1997 tehdyssä työolotutkimuksessa kävi ilmi, että kiusaamista esiintyy eniten terveydenhoitoalalla (58 %), sosiaalialalla (47 %) ja opetuslalla (46 %). (Lehto & Sutela 2003, 56.)

Työntekijöiden keskinäinen kilpailu on myös tavallinen konflikteja ja jopa henkistä väkivaltaa synnyttävä tilanne. Korkeakoulumaailmassa tehdyn tutkimuksen mukaan kiusatuksi tulleet olivat nimenneet merkittäväksi kiusaamisen syyksi kilpailun statuksesta työryhmässä sekä kilpailun viroista. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 52.) Muita yksittäisiä henkisen väkivallan esiintymiseen yhteydessä olevia työolotekijöitä

ovat mm. rooliristiriidat, suuri työpaine, huono töiden organisointi, huono tiedon kulku, yhteisen keskustelun puute, huonot vaikuttamisen mahdollisuudet, meneillään oleva tai tapahtunut suuri muutos, huono yleinen työilmapiiri sekä autoritääriinen johtamistapa. (Lehto & Sutela 2004, 57–58)

Työpaikkakiusaamista ilmenee kaikkialla työelämässä. Kiusaamisen on kuitenkin huomattu olevan yleisempää julkisen sektorin aloilla, jossa kiusaamisen kohteeksi joutuu 10 % työntekijöistä. Työnantajan edustajista kiusankohteeksi joutunee 3,0–4,3 % ja liike-elämän korkeasti koulutettujen keskuudessa 1,6–8,8 % työntekijöistä. Työpaikkakiusaamisen on todettu olevan yleisempää kontrolliammateissa sekä sosiaali-, terveys- ja opetusalailla. (Isotalo 2006, 54.)

### **2.3 Työpaikkakiusaamisen eri muodot**

Henkinen väkivalta ilmenee hyvin monimuotoisesti. Se voi olla näkymätöntä ja kuulumatonta, passiivista ja juonittelevaa, kuten merkitseviä silmäyksiä ja ilmeitä, olankohauttelua, puhumattomuutta ja hymähtelyä. Kiusaaminen voi toisaalta ilmetä myös hyvin kovaäänisesti, aktiivisesti ja hyökkäävästi, kuten haukkumisena, pilkkaamisena ja kovaäänisenä uhkailuna. Kiusaaminen voi olla muun muassa eristämistä, mielipiteiden sivuuttamista ja puheiden kääntämistä puhujaa vastaan. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 29; Rantala & Keskinen 2005, 122.) Vartia (2003b, 22.) on eritellyt kuusi yleisintä kiusaamisen muotoa, jotka ovat: 1) mustamaalaaminen, juoruilu ja huhupuheitten levittelemine, 2) sosiaalinen eristäminen työyhteisön sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, 3) Työtehtävien sisällön ja määrän muuttaminen, 4) jatkuva kritisointi henkilön työn teosta ja sen tuloksista, 5) fyysinen väkivalta tai sillä uhkailu, 6) mielenterveyden kyseenalaistaminen.

Mustamaalaamista voi olla esimerkiksi puheiden vääristeleminen, pahan puhuminen selän takana, väärin ja perättömien huhujen levittäminen, pilkkaaminen muiden kuullen ja juoruileminen. Mustamaalaamista on myös yksityiselämän ja työn arvosteleminen väärin perustein. (Isotalo 2006, 61; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 29.) Sosiaalinen eristäminen on hyvin tehokas henkisen kiusaamisen muoto. Työntekijälle ei

puhuta, häntä ei kuunnella, ei kutsuta yhteisiin tilaisuuksiin eikä tiedoteta yhteisistä asioista. Hänen mielipiteitään ja näkökulmiaan asioihin ei oteta huomioon. Sosiaalisen eristämisen kohteeksi joutunutta työntekijää kohdellaan ikään kuin ilmaa. (Isotalo 2006, 61; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 30.)

Työtehtävien sisällön ja määrän muuttamisella tarkoitetaan esimerkiksi työntekijän taitojen aliarvioimista ja kritisointia ja työtehtävien muuttamista perusteettomista syistä. Opetustyössä työtehtäviin liittyvät kiusaamisen muodot voiva ilmetä tuntimäärän vähentämisenä, opetusryhmien ja opetusmateriaalien jaossa syrjimisena, työhön liittyvän tiedonkulun manipuloimisena ja tiedon salaamisena. Toisaalta kiusaaminen voi ilmetä myös kohtuuttomina työhön kohdistuvina vaatimuksina. (Isotalo 2006, 61; Vartia 2003b, 23.)

Kiusaaminen voi pitkittyessään ilmetä myös kiusatun mielenterveyden kyseenalaistamisena. Häntä voidaan pitää psyykkisesti sairaana, tasapainottomana ja työkyvyttömänä. Hänet halutaan lähettää psykiatriin tutkimuksiin työkyvyn arvioimiseksi. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 30.) Isotalo lisää opettajien väliselle kiusaamiselle tyypillisimpien keinojen joukkoon uhkailemisen ja kontrolloimisen, jotka voivat ilmetä varoituksena, työpaikan menettämisenä uhkailemisella, kiristämisenä ja virkavirheiden etsimisellä (Isotalo 2006, 61).

Työyhteisö, jossa ongelmia ei pystytä näkemään ja käsittelemään etsii joukostaan syntipukin, jota syytetään kaikesta. Syntipukki-ilmiössä yhteisö siis purkaa pahaa oloaan ja ahdistustaan syyttömään henkilöön. Näin tehdessään muut vapautuvat syyllisyydestä ja tarpeesta etsiä ongelmille oikeat syyt. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 51.) Syntipukki-ilmiön taustalla onkin Heiskan (1997, 86–87) mukaan projektio, eli omien tunteiden tai käytöksen näkeminen toisen henkilön ominaisuuksina. Hänet mitätöidään työntekijänä ja persoonana, eikä hänen puheenvuorojaan noteerata. Työtoverit kokevat, että asiat sujuisivat hyvin, ellei syntipukki jarruttaisi niitä. Ajoittain syntipukiksi joutunut pääsee takaisin mukaan ryhmän toimintaan, mutta kun asiat eivät luista ja opettajat ovat väsyneitä, syntipukki saa tuntea tämän nahoissaan. Näin käy erityisesti lukukausien viimeisillä viikoilla. (Himberg 1996, 30–33)

Henkinen väkivalta, jota syntipukki saa osakseen, ilmenee aiheettomana arvosteluna ja vihjailuna mielenterveyden tilasta. Ennen pitkää uhriksi joutunut vaihtaa usein työpaikkaa, mikäli se vain on mahdollista. Jos hän pysyy työpaikallaan, hänen oireilunsa alkaa muistuttaa koulukiusatun oireita; hän on masentunut, itkuinen, jännittynyt ja hän kärsii uni- ja keskittymisvaikeuksista. Jos kiusaaminen saa jatkua pitkään, uhri joutuu jäämään sairaalomalalle, ja pahimmassa tapauksessa hän voi jopa menettää työkykynsä. (Himberg 1996, 30–33; Vartia & Paananen 1992, 40.)

Sukupuolinen ahdistelu ja häirintä työssä ovat myös henkistä väkivaltaa. Määriteltäessä sukupuolista häirintää ja ahdistelua on olennaista se, että se on aina yksipuolista ja ei-toivottua. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 32.) Usein häiritsijä on mies, joka on organisaation hierarkiassa ylempänä kuin häirinnän kohteena oleva henkilö. Sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun liittyy siis usein vallan epätasapaino. (Reinboth 2006, 23–24.)

Ahdistelu ja häirintä voivat olla joko fyysistä tai sanallista seksuaalisväritteistä käyttäytymistä. Sukupuolista häirintää voi tapahtua monin eri muodoin, jotka voidaan jakaa kolmeen pääryhmään: 1) sanallisesti ilmaistut vaatimukset, esimerkiksi seksuaalinen lähentely, ehdotukset, hienovarainen painostus tai lähentely 2) sanallisesti ilmaistut huomautukset ja 3) ei-verbaaliset toimet, esimerkiksi seksuaalinen väkivalta, sukupuolinen koskettelu ja alastonkuvat työpaikalla. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 32.)

Vartia & Paanasen (1992, 23) mukaan naisiin kohdistuva kiusaaminen poikkeaa hiukan miehiin kohdistuvasta kiusaamisesta. Heidän mukaan naiset kärsivät enemmän passiivisesta, hiljaisesta ja näkymättömästä henkisestä väkivallasta, kun taas miehet joutuvat useammin aktiivisen ja näkyvän kiusaamisen kohteeksi. Seksuaalista ahdistelua kohdistuu myös enemmän naisiin kuin miehiin (Vartia & Hyyti 2002, 120). Miehet puolestaan saavat naisia enemmän suullisia uhkauksia ja heidän työtänsä moititaan.



## **3 TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN SYITÄ JA SEURAUKSIA**

### **3.1 Yksilöissä olevia syitä**

Työpaikkakiusaamista selitetään arkielämässä usein kiusatun ja kiusajaan ominaispiirteillä (Vartia, Lahtinen, Soini & Joki 2002b, 100; Vartia 2003b, 49), mutta kiusaamistutkijat eivät ole päässeet yksimielisyyteen yksilöllisten tekijöiden merkityksestä kiusaamisen esiintymiselle. Toiset tutkijat uskovat kiusajaan ja kiusatun ominaispiirteiden olevan merkittäviä tekijöitä kiusaamisilmiön syntymisessä ja sen jatkumisessa. Toiset tutkijat taas uskovat yksilöllisten tekijöiden selittävän kiusaamisilmiötä vain osittain. (Penttilä 1994, 85.) Usein kiusaaminen on kuitenkin seurausta monista ennalta arvaamattomista tekijöistä ja monen tekijän summasta. Yleisellä tasolla kiusaamisen syitä voidaan etsiä työhön ja organisaatioon liittyvistä ongelmista, ryhmän toimintahäiriöistä sekä yksilöiden persoonallisuuspiirteistä sekä toimintatavoista. (Isotalo 2000, 18–19.)

#### **3.1.1 Kiusatun tyypilliset ominaisuudet**

Koulukiusaamisen tapaan työpaikkakiusaamisessa kuka tahansa voi joutua kiusaamisen kohteeksi. Henkisen väkivallan kohteena voi olla yksi työyhteisön jäsen, esimies, joukko ihmisiä tai koko työyhteisö. Kohteena voi olla myös pieni ryhmä työntekijöitä, jotka ikään kuin suljetaan yhteisten tapahtumien kuten illanviettojen ulkopuolelle. (Vartia & Paananen 1992, 23.) Aiheesta tehtyjen tutkimusten mukaan kaikille uhreille yhteistä ominaisuutta ei ole löytynyt. Sillä ei ole merkitystä, onko ihminen ennestään syrjäänvetäytyvä tai tarmokas, muiden arvostama henkilö. Usein kiusaamisen uhri on eloisa työntekijä, jolla on työnteon lisäksi muitakin harrastuksia. (Himberg 1996, 33; Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 35.)

Monet kiusatut ovat kuvailleet itseään vahvaksi, minkä vuoksi kiusatuksi joutuminen on tullut täytenä yllätyksenä (Reinboth 2006, 55). Mac Intoshin (2005, 900) Kanadalaiseen tutkimukseen osallistuneiden mukaan kiusaamisen uhri on usein lahjakas, työllensä sitoutunut työntekijä, joka pyrkii tekemään työnsä mahdollisimman hyvin. Kiusaamisen

uhrin persoonallisuus ei ole kuitenkaan ratkaisevassa asemassa, vaan työyhteisössä vallitseva tilanne.

Usein työpaikkakiusaamisen uhri ei edes tiedä, miksi juuri häntä kiusataan. Hän kokee muiden käyttäytymisen epäoikeudenmukaisena. Suurimmalle osalle uhreista tulee mieleen vaihtaa työpaikkaa, sillä kiusaaminen masentaa heitä. Joskus kiusaamisen uhreja saatetaan pitää vaikeina henkilöinä, jotka aiheuttavat itse omalla käytöksellään muiden kielteisen käyttäytymisen itseään kohtaan ja sitä kautta myös kiusaamistilanteen. Heidän näkemyksensä ja kokemuksensa heihin suunnatusta kiusaamisesta saattaa poiketa hyvinkin paljon muiden käsityksistä. Joissain tapauksissa kiusaamisen uhri voi tahtomattaan vaikeuttaa kiusaamisen loppumista. Näin käy esimerkiksi silloin, kun uhri vähättelee tapahtumia eikä pyri puolustautumaan. Kun kiusaaminen saa jatkua, siitä tulee avoimempaa. (Tasala 1997, 55; Vartia & Paananen 1992, 32–33, 37.)

Vanhemmat ihmiset kokevat joutuvansa useammin kiusaamisen kohteeksi kuin nuoret. Kiusatuksi tulleet ovatkin usein maininneet ikääntymisensä yhdeksi syyksi itseensä kohdistuvaan painostukseen. Vanhemmat ovat myös nuorempia useammin joutuneet pitkään jatkuvan kiusaamisen uhreiksi. Yksi selitys ikäryhmien väliselle erolle on se, että vanhemmat työntekijät eivät halua vaihtaa työpaikkaa yhtä helposti kuin nuoremmat. Myös ikäryhmien väliset toimintatavat ja asenteet poikkeavat toisistaan ja siten saattavat aiheuttaa kiusaamistilanteen syntyminen. (Vartia & Paananen 1992, 23–24.)

Kiusaamistutkimuksen alkuvaiheessa uskottiin, että kiusatun tietyt persoonallisuuden piirteet aiheuttavat tai ainakin edistävän kiusatuksi joutumista. Nykyään tutkijat eivät enää usko suoranaiseen uhripersoonallisuusteoriaan, mutta eräiden kiusatun ominaisuuksien ja persoonallisuuspiirteiden on kuitenkin huomattu edistävän mahdollisuutta joutua kiusatuksi. (Salmivalli 2003, 21; Vartia 2003b, 14.)

Kiusatuilla on huomattu olevan yhteneväisiä persoonallisuuden piirteitä, joiden on todettu ärsyttävän muita työyhteisön jäseniä ja täten altistavan kiusatuksi joutumiselle. Tällaisia persoonallisuuden piirteitä ovat mm. tunnollisuus, ahkeruus, aktiivisuus ja

innokkuus, korkea työmoraali ja ammattitaito, huumorintajuttomuus, jääräpäisyys, itseriittoisuus ja yhteistyökyvyttömyys. Lisäksi myös ahdistuneisuus, masentuneisuus, passiivisuus, epävarmuus, arkuus ja hiljaisuus sekä ylikiltteys, yliherkkyys ja yliempaattisuus sekä liiallinen joustavuus nähdään kiusattujen yhteisinä ominaisuuksina. Kiusatuksi joutuva voi myös poiketa joko kielteisessä tai myönteisessä mielessä muista niin paljon, että erilaisuuden koetaan uhkaavan yhteisössä vallitsevaa tasapainoa. (Isotalo 2000, 19; Vartia 2003b, 14.)

Kiusatuilla on huomattu olevan yhdistävä piirre myös siinä, miten he reagoivat työtovereidensa piikittelyihin. Heidän reagoimisensa tilanteisiin saavat muut ärsyyntymään entisestään. Kiusatuksi tulleet saattavat usein nöyryä liian helposti kohteluun tai sitten ryhtyä vastatoimiin ilman tilanteen vaatimaa pätevyyttä. (Isotalo 2006, 67.)

Kiusatun ominaisuuksilla on vahva osuus kiusaamisprosessissa, mutta niiden sataprosenttiseen selitysvoiimaan täytyy kuitenkin suhtautua varauksella. Kiusaamisprosessin moniulotteisuuden vuoksi monet tärkeältäkin tuntuvat syyt ovat usein vain tekosyitä. Toiseksi kiusatun ominaisuuksia tarkasteltaessa on puolestaan vaikea eritellä, mitkä niistä ovat kiusaamisen syitä ja mitkä seurauksia. Kolmanneksi käsitykset kiusattujen ominaispiirteistä perustuvat suurilta osin muiden kuin kiusattujen omiin näkemyksiin. (Isotalo 2006, 67.)

### **3.1.2 Kiusaajan tyypilliset ominaisuudet**

Kiusaajaksi voidaan kokea yhtä hyvin yksi tai useampi työtoveri, kuin esimieskin. Tutkimusten mukaan esimies kiusaajana on kuitenkin harvinaisempi kuin työkaveri. Vartian & Hyytin (2002, 120) tekemän kyselytutkimuksen mukaan työkaverit kiusaavat useammin naisia kuin miehiä, kun taas miehet joutuvat yhtä usein esimiehensä tai työtoverinsa kiusaamaksi. Esimiehet tulevat puolestaan hyvin harvoin kiusatuksi ns. alaisiansa taholta. Seksuaalista ahdistelua kohdistuu myös enemmän naisiin kuin miehiin (Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia 2003, 117.) Tutkimusten mukaan naiset kiusaavat usein naispuolista työtoveriaan ja miehet miespuolista kollegaansa (Strandmark & Hallberg 2007, 333). MacIntoshin (2005, 901) tutkimuksen mukaan kiusaaja voi olla kuka tahansa, jolla on valtaa enemmän kuin toisella.

Usein kiusaajan toimintaa selitetään sillä, että hän on kateellinen jostakin asiasta tai että hänellä on huono itsetunto. Siksi hänen on hetkellisesti pönkitettävä heikkoo itsetuntoaan alentamalla muita. Todellinen tai kuviteltu riittämättömyys omassa työssä saa aikaan sen, että omasta mielestä paremmat tai kauniimmat kollegat koetaan uhkaksi. Kun ihminen tuntee itsensä epävarmaksi, hän saattaa jopa tiedostamattaan mustamaalata muita, jotka ovat samassa asemassa kuin hän itse. (Tasala 1997, 47; Vartia & Paananen 1992, 44–45; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 37, 56; MacIntosh 2005, 902.) MacIntosh (2005, 902) mukaan kiusaaja voidaan nähdä manipuloivana, narsistisena ja kaksinaamaisena henkilönä. Jotkut kiusaajat ovat hyvin kunnianhimoisia, joilta kuitenkin puuttuu muiden työntekijöiden kunnioitus. Einarsenin ja Zapfin (2003, 168) mukaan kiusaajalla on tyypillisesti alentunut itsetunto sekä puutetta sosiaalisesta kompetenssista.

Ei ole olemassa yksiselitteistä syytä sille, miksi kiusaajasta tulee kiusaaja. Vaikka usein ajatellaan, että hän on paha ihminen, joka jatkuvasti odottaa tilaisuuttaan päästä nälvimään työtovereitaan, asia ei kuitenkaan ole näin. Usein kiusaaja on älykäs ja voimakastahtoinen henkilö, joka on saattanut aikaisemmin olla toisenlainen. Usein hän kokee työyhteisön muut jäsenet uhkana omalle uralleen ja haluaa taistella säilyttääkseen asemansa. Voimakastahtoinen ja kunnianhimoinen henkilö haluaa tyypillisesti taistella, mutta hän tekee sen piilossa. Hän pyrkii pääsemään työpaikan valtavirran keskipisteeseen voidakseen tarkkailla tapahtumia ja mahdollisesti vaikuttaa niihin. Työyhteisön muille jäsenille syntyy näin myönteinen kuva henkilöstä, eikä kukaan usko, että hän voisi olla työpaikkakiusaaja. Tällaisissa tilanteissa kiusatulle jää vain vähän mahdollisuuksia puolustautua. (Tasala 1997, 53–54.)

### **3.2 Voimasuhteiden epätasapaino**

Kiusaaminen edellyttää voimasuhteiden tasapainottomuutta, jolloin kiusaajan uhri on selvästi kiusaajaa heikompi, ja tällöin hänen on vaikea puolustautua. (Harjunkoski & Harjunkoski 1994, 19; Olweus 1992, 14–15; Salmivalli 2003, 11; Randall, P. 1996, 13; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 25; Rayner & Cooper 2006, 124; Schat, Frone & Kelloway 2006, 49; Rainboth 2006, 14.) Joskus voimasuhteiden epätasapaino voi johtua

pelkästään siitä, että kiusaajia on monta. Puolustuskyvyttömyys voi ilmetä myös tilanteessa, jossa toinen osapuoli käyttää esimerkiksi asemansa kautta saamaansa valtaa tai henkistä voimaansa estäen toisen osapuolen tarpeita ja pyrkimyksiä. Tällöin henkisen väkivallan uhri ei pysty tai ei osaa puolustaa itseään kiusaajaa vastaan. (Vartia & Paananen 1992, 9; Vartia 2003b, 11.) Kahden tasapuolisen, henkisesti yhtä vahvan työntekijän konflikti ei ole kiusaamista, sillä kiusaaminen vaatii aina voimasuhteiden tasapainottomuutta (Vartia 2003b, 10).

Työpaikkakiusaamista koskevissa tutkimuksissa on tullut esille, että kiusaaja on usein esimies tai muu ylemmässä asemassa oleva henkilö. Tällöin valtasuhteiden epätasapaino on jo valmiiksi asetettu. Kiusaamisen välineenä toimivat yleensä työtehtävät, jotka voivat vähentyä selkeästi, yksinkertaistua tai jopa loppua kokonaan. Esimiehen käyttämä henkinen väkivalta ilmenee monesti myös alaisen työn mitätöintinä, aliarviointina, työn tulosten arvostelemisena ja jopa haukkumisena. Esimies ikään kuin mitätöi koko työntekijän eikä hyväksy mitään häneltä tulleita ehdotuksia tai mielipiteitä. (Vartia & Perkka-Jortikka.1994, 39.)

Monesti muutaman hengen joukko voi kiusata yhtä työntekijää, jolloin kiusatun on vaikeampi puolustaa itseään ja täten estää kiusaamista. (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper 2003, 10; MacIntosh 2005, 894.) Kiusaaminen liitetään usein koulumaailmaan, mutta sitä voi esiintyä missä tahansa suhteellisen pysyvässä sosiaalisessa ryhmässä, kuten työpaikoilla (Salmivalli 1998, 29–34).

### **3.3 Organisaation vaikutus**

Kiusaamista ei tapahdu työyhteisössä yhtäkkiä tai itsestään. Kiusaamiseen johtanut käyttäytyminen on monen eri tekijän summa, monimutkainen vuorovaikutusprosessi. Tapahtumien kulkuun vaikuttavat oleellisesti ulkoiset olosuhteet, työ ja työolot, organisaation rakenteelliset tekijät sekä esimiehen johtamistapa. Lisäksi osallisena kiusaamisen esiintymiseen ovat myös yksilöt ominaisuuksineen sekä yhteisön ryhmädynaamiset prosessit. Ihmissuhdekonflikteja selvitettäessä lähdetään helposti etsimään syyllisiä eikä niinkään syitä, jotka ovat johtaneet konflikteihin ja

kiusaamiseen. Ihmissuhdeongelmat eivät usein johdu pelkästään ihmisistä, vaan ovat seurauksia työolojen ja ympäristön ongelmista. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 49.)

Monet tutkijat ovat esittäneet, että organisaation kulttuurilla, työoloilla ja ympäristöllä on suuri ja tärkeä rooli vihamielisen käyttäytymisen esiintymiselle työpaikalla (Vartia 2003b, 12). Keashlyn ja Jagaticin (2000) Michiganin osavaltiossa tehdyssä työpaikkakiusaamista koskevassa tutkimuksessa ilmeni, että henkistä väkivaltaa oli esiintynyt organisaatioissa, joissa työntekijät eivät auttaneet toisia vaikeuksissa, moraalilla oli alhainen, tiimityö ei ollut kannustavaa eikä toiminut ja johtaminen oli ongelmallista. (Keashly & Jagatic 2003, 50.) Kiusaaminen työyhteisössä ei lopu kovinkaan helposti, mikäli organisaatio toimintatapoineen sen huomaamattaankin sallii (Rayner & Cooper 2006, 134).

Työpaikalla, jossa esiintyy kiusaamista, on usein parannettavaa työoloissa ja työn tekemisen järjestelmissä. Riskitekijöinä ihmissuhdekonflikteihin ja henkiseen väkivallan esiintymiselle ovat epäselvät tai ristiriitaiset työn tavoitteet ja tehtäväkuvat, jäykkä hierarkia ja byrokratia, tiukka arvojärjestys työntekijöiden kesken, kilpailu työntekijöiden välillä, keho johtamistyyli, huono ilmapiiri työntekijöiden kesken, yhteishengen puute, vaikeus puhua ongelmista työkavereiden kanssa, vaikutusmahdollisuuksien tai itsenäisyyden puute, yksipuolinen ja epätyytyttävä työ ja huono työhön perehdyttäminen. Kiusaamista voi esiintyä helposti työpaikalla, jossa työntekijät joutuvat työskentelemään jatkuvassa kiireessä ja paineessa. Eri tutkimuksissa kiusatuksi tulleet ovat kuvailleet työpaikkansa johtajan olevan hyvin autoritäärinen ja ilmapiirin työpaikalla olevan väkinäinen, kilpaileva ja hyvin stressaava (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 50; Vartia 2003b, 12–13; MacIntosh 2005, 899; Strandmark & Hallberg 2007, 335.)

Kiusaaminen voi siis olla seurausta jostain muusta organisaatiossa esiintyvistä ongelmista. Liian löysä kontrolli voi aiheuttaa tai myötävaikuttaa kiusaamisen esiintymiseen työpaikalla. Toisaalta myös liian tiukka kontrolli voi aiheuttaa stressiä ja paineita työntekijöille ja johtaa keskinäiseen kiusaamiseen. (Rayner & Cooper 2006, 135.)

### 3.4 Seurauksia kiusatuksi joutuneelle

Työpaikkakiusaaminen on vakava työsuojelu- ja työterveysongelma. Kiusaamisella on hyvin monia kielteisiä seurauksia niin yksilölle kuin yhteisölle, organisaatiolle kuin koko yhteiskunnalle. (Kts. Luvut 2.3 ja 2.4) Ihmisten tietoisuus seurauksista on myös saanut pohtimaan sitä, mitä kiusaamisen lopettamiseksi ja sen vastustamiseksi pitäisi tehdä. (Isotalo 2006, 132).

Kiusaamisella on negatiivisia vaikutuksia fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen ja hyvinvointiin (MacIntosh 2005, 902–903). Henkinen väkivalta ja siihen liittyvä puolustuskyvyttömyys aiheuttavat voimakkaan stressitilanteen sen kohteeksi joutuneelle ihmiselle. Kiusaamisen seuraukset voivat näkyä hyvinkin dramaattisina ihmisen hyvinvoinnin ja terveyden heikkenemisenä ja jopa totaalisenä murtumisena. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 57; Vartia & Hyyti 2002, 126; Maguire, M. 2001, 95.) MacIntoshin (2005, 902) Kanadassa tehdyn mukaan kiusaaminen vaikuttaa koko persoonaan elämän jokaisella osa-alueella ja jättää pysyviä jälkiä kiusaamisen päättyessäkin. Tutkimukset ovat osoittaneet fyysisellä ja henkisellä väkivallalla olevan yhtä kohtalokkaat seuraukset kiusatuksi joutuneelle kuin esimerkiksi fyysisen ja kriminaalisen väkivallan uhriksi joutuneelle. (Matthiesen & Einarsen 2004, 337.)

Henkinen väkivalta voi sairastuttaa kiusaamisen uhrin hyvinkin vakavasti. Erilaiset fyysiset oireet, kuten jatkuva päänsärky, masentuneisuus, muutokset painossa, univaikeudet ja painajaiset, jaksamattomuus, sosiaalisten tilanteiden pelko, jännittyneisyys, avuttomuus, turhautuneisuus, itkuherkkyys ja keskittymisvaikeudet ovat hyvin yleisiä seurauksia jo muutaman kuukauden kestäneelle kiusaamiselle. (Lutgen-Sandvik 2006, 406; MacIntosh 2005, 903; Matthiesen & Einarsen 2004, 336; Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 59.) Lisäksi kiusaaminen luonnollisesti alentaa työviihtyvyyttä ja kokonaisvaltaista henkistä hyvinvointia sekä voi ajaa kiusatun vakavaan burn-outtiin. (Matthiesen & Einarsen 2004, 336). Hyvin pitkään jatkunut henkinen väkivalta voi pahimmillaan johtaa työkyvyn menettämiseen ja itsemurhiin. Tutkimusten mukaan ahdistus ja posttraumaattisen stressin oireet voivat ilmaantua vasta pitkään kiusaamisen jälkeenkin. (Matthiesen & Einarsen 2004, 337.)

Yhteenkuuluvuuden ja sosiaalisuuden tarve ovat ihmisen perustarpeita, jotka kiusaaminen musertaa. Henkinen väkivalta estää ja heikentää ihmisen mahdollisuutta tuntea yhteenkuuluvuuden tunnetta muiden työntekijöiden kanssa, ylläpitää sosiaalisia suhteita ja kommunikoida muiden työntekijöiden kanssa. Ihminen menettää mahdollisuutensa puhua tunteistaan, kokemuksistaan ja ongelmistaan työyhteisössä tullessaan eristetyksi työpaikallaan. Eristetyksi tuleminen nousee erityisen vakavaksi asiaksi hyvin pienessä työyhteisössä, jossa kiusatun lisäksi ei ole muita työtovereita kuin kiusaaja. (Matthiesen & Einarsen 2004, 335; MacIntosh 2005, 904; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 57.)

Pilkkaaminen, arvostelu, mustamaalaus ja haukkuminen vähentävät työntekijän mahdollisuuksia ylläpitää arvoaan työyhteisössä. Arvostuksen menettäminen heikentää selkeästi työntekijän itseluottamusta ja itsearvostusta, mitkä ovatkin tyypillisimpiä kiusaamisen seurauksia (MacIntosh 2005, 903; Lutgen-Sandvik 2006, 407; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 57). Ammatillinen itsetunto laskee myös vähitellen, jos kiusaaminen jatkuu pitkäänkin ja työntekijän suorituksia ja kykyjä epäillä ja asetetaan kyseenalaisiksi jatkuvasti. Itseluottamuksen ja itsearvostuksen häviäminen voivat pahimmillaan johtaa siihen, ettei henkilö enää uskalla astua lainkaan muiden ihmisten seuraan. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 57.)

Kiusaamisen eri muodoilla on todettu olevan erilaisia seurauksia kiusaamisen uhrille. Puuttumisella kiusatun henkilökohtaiseen elämään on todettu olevan merkitsevin yhteys kiusatun henkiseen pahoinvointiin. Työn epäoikeudenmukaisella arvioimisella, loukkaavalla käyttäytymisellä, merkityksettömien työtehtävien antamisella, mielipiteiden ilmaisemisen rajoittamisella sekä selän takana juoruilulla on todettu puolestaan olevan merkitsevä yhteys psyykkiseen stressiin. (Vartia 2001, 67.)

### **3.5 Työpaikkakiusaamisen seurauksia työyhteisölle**

Usein puhutaan vain kiusaamisen seurauksista kiusatuksi tulleen näkökulmasta. Työpaikkakiusaamisella on kuitenkin lukuisia vakavia ja yllättäviäkin seurauksia myös työyhteisölle, kouluorganisaatiolle ja koko yhteiskunnalle. Työpaikkakiusaamista



käsittelevissä tutkimuksissa on huomattu kiusaamisen aiheuttavan seuraavia ongelmia koko työyhteisölle: Työtyytyväisyys,- viihtyvyys ja -hyvinvointi vähenevät (Haikonen 1999, 7–8, 31; Vartia 2003b, 26). Työpaikan vuorovaikutus, yhteistyö ja tiedonkulku vaikeutuvat, ihmiset loittonevat ja ilmapiiri kärsii (Hamarus 1998, 12; Jeffrey, Miller & Linn 2001, 145–146). Työssä kuormittuminen ja stressi lisääntyvät (Haikonen 1999, 31; Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2002a, 220). Työmotivaatio laskee ja perustehtävä hämärtyy (Vartia & Lahtinen 1995, 395; Vartia, Lahtinen, Soini & Joki 2002a, 220). Turvattomuus, uhan ilmapiiri ja ”pakenemishalut” lisääntyvät (Jeffrey ym. 2001, 143; Väisänen 2000, 254).

Vaikka kiusaamisen seurauksia yhteiskunnalle on tutkittu tähän mennessä hyvin vähän, painottaa Isotalo (2006, 108) tutkimuksessaan työpaikkakiusaamisella olevan myös yhteiskunnallisia seurauksia. Isotalon (2006, 108) mukaan työpaikkakiusaamisella on merkittäviä suoria ja epäsuoria taloudellisia menetyksiä niin työyhteisölle kuin koko yhteiskunnalle. Kustannukset ovat seurausta esimerkiksi työntekijöiden poissaoloista, sairauslomista ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisistä, kyvykkäiden työntekijöiden irtisanoutumisesta, työntekijöiden jatkuvasta vaihtuvuudesta, juridisista toimenpiteistä ja työterveyshuollon kuormittumisesta, jatkuvasta varuillaan olost, turvattomuuden tunteesta sekä motivaation, työnilon, innovatiivisuuden ja työn tehon laadun heikkenemisestä.

### **3.6 Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen**

Kiusaamisen kohteeksi joutumiseen tulee suhtautua aina vakavasti ja kiusaamisesta pitää pyrkiä tekemään loppu. Kiusaaminen ei ole hyväksyttyä missään muodossa ja opettajalla on virkamiehenä ja yhteiskunnan täysivaltaisena jäsenenä oikeus puolustautua soveliaain keinoin epäasiallista, perusteetonta ja loukkaavaa käyttäytymistä vastaan Suomen lakiin vedoten. (Isotalo 2006, 134.) Rikoslaisissa sanotaan muun muassa seuraavaa: ”Herjaus ja solvaus sekä kunnian ja yksityiselämän loukkaus ovat rangaistavia tekoja” (Rikoslaki 24 luku 8–9§). ”Syrjintä rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, terveydentilan, uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai

ammattillisen toiminnan taikka muun näihin rinnastettavan seikan perusteella on kielletty” (Rikoslaki 47 luku 3 §).

Suomessa työntekijöiden turvana on usein laaja ja kattava, virallisista ja epävirallisista toimijoista koostuva turvaverkko, joka on hyvin tärkeä kiusatulle työntekijälle. Työntekijän tukeminen ja kiusaamisen vastustaminen kuuluvat usean sidosryhmään ja tukiorganisaatiossa toimivien henkilöiden toimenkuvaan jo niin sanotusti viran puolesta. Tukiorganisaatioita ovat mm. työterveyshuolto, työsuojelu, työnohjaus, ammattijärjestöt, ulkopuoliset asiantuntijat ja viranomaiset. Opettajan sidosryhmiä ovat puolestaan työyhteisö, rehtori, oppilaat, koulun muu henkilökunta, oppilaitoksen hallinto sekä yksityiselämään liittyvät toimijat. (Isotalo 2006, 140–141.)

Myös työturvallisuuslaissa kiinnitetään huomiota väkivallan uhkaan ja häirintään työpaikalla. Häirinnän ja kiusaamisen osalta työturvallisuuslaissa (27–28 §) todetaan, että mikäli työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa terveydellistä haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, on työnantajan ryhdyttävä heti toimiin epäkohdan poistamiseksi. (Vartia 2003a, 137; Rauramo 2004, 92.)

Läheskään aina kiusaamisen kohteeksi joutunut opettaja ei kerro tilanteestaan julkisesti, sillä hän saattaa ajatella sen olevan häpeällistä. Kiusattu voi myös pelätä, että asian kertominen työyhteisön ulkopuoliselle voi pahentaa entisestään omaa tilannetta. (Vartia & Paananen 1992, 46; Sandelin 2002, 191; Honkatukia 2002, 149.) Kiusatulla opettajalla on kuitenkin merkittävä rooli siinä, että kiusaamisongelmaan ymmärretään ylipäättänsä puuttua työyhteisössä. Kiusatun tulisi rohkaista itseään pitämään puoliaan, puhumaan asiasta ja hakemaan apua, sillä vain hyvin harvoin muut työyhteisön jäsenet, esimies tai viranomaiset ymmärtävät, haluavat tai rohkenevat puuttua ongelmaan kiusatun puolesta. (Isotalo 2006, 139; Perkka-Jortikka 2002, 28, Vartia & Paananen 1992, 52.)

Asian nurjana puolena on kuitenkin kiusatun tunne puolustuskyvyttömyydestä, mikä on ominaista kiusaamisilmiölle jo määritelmänsä kautta. Puolustuskyvytön kiusattu ei yleensä kykene tekemään juuri mitään puolustaakseen itseään ja päästäkseen irti kiusaamisesta omin voimin. (Lahti & Louhiranta 1999, 24; Vartia 2003b, 18.)

Kiusattujen opettajien selviytymiskeinoista ei vankkaa tutkimustietoa vielä ole, mutta esimerkiksi Lahden ja Louhirannan (1999, 87–88) tekemän tutkielman mukaan opettajien selviytymiseen kiusaamisen aiheuttamasta pahasta olostä ovat auttaneet muun muassa työpaikan ja yksityiselämän ihmissuhteet sekä ammattiauttajat, joihin kuuluvat työterveyshuolto, työsuojelu, työnohjaus ja terapia. (Isotalo 2006, 136.) Työterveyshuolto on kiusaamiseen puuttumisen lisäksi tärkeässä osassa myös sen ehkäisemisessä. Työterveyslaitoksen vuonna 2003 teettämän tutkimuksen mukaan kiusaamista esiintyy enemmän (5 %) sellaisilla työpaikoilla, joissa ei ollut pakollisen lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi järjestetty mitään muuta työterveyshuoltoa. (Lindström 2004, 123). Työterveyshuollon, työsuojelun, työnohjauksen ja terapian lisäksi kiusatun opettajan yksilölliset vahvuudet ja työpaikan ulkopuoliset elämänalueet, kuten ammattitaito, työn hyvien puolten painottaminen, henkinen ja moraalinen vahvuus, elämäkokemus, huumori, harrastukset ja opiskelu ovat olleet merkittävässä asemassa kiusaamisesta selviytymisessä. Viimeinen pakokeino on opettajien mukaan ollut irtisanoutuminen ja uuteen työyhteisöön lähteminen. Lisäksi paremman huomisen toivominen, hakeutuminen sairauslomalle tai eläkkeelle ovat toimineet opettajien selviytymiskeinoina. (Isotalo 2006, 136.)

Kiusaamisongelmaan puuttumisessa ja sen ennaltaehkäisemisessä on esimiehellä suuri vastuu. Työnohjaus on yksi merkittävä keino, jolla esimies voi edistää työntekijöiden työiihtyvyyttä, työyhteisön hyvää ilmapiiriä ja työntekijöiden yleistä hyvinvointi työyhteisössä. Työnohjauksen tavoitteena on tarkastella esimerkiksi opettajan omaa työtä ja vuorovaikutussuhteita omassa opettajayhteisössään. Tarkoituksena on samalla lisätä tietoisuutta työhön liittyvistä tekijöistä ja täten mahdollistaa opettajan työssä jaksamista sekä tukea opettajan ammatillista kasvua ja kehittymistä. Työnohjauksessa voidaan käsitellä myös työhön liittyviä kokemuksia, normeja ja ennakoasenteita. Koulun rehtori voi järjestää työnohjausta yksilöllisesti tai yhteisesti koko koulun opettajakunnalle. (Nieminen 2006, 44, 46.)

Yksin on esimiehen kuitenkin vaikea ratkoa työyhteisössä ilmeneviä ongelmia, minkä vuoksi työpaikkakiusaamisen vastustamiseksi ja siihen puuttumiseen tarvitaan koko työyhteisön tukea, avoimuutta ja osallistumista (Lahti & Louhiranta 1999, 93). Lisäksi jokaisen opettajan tulee ottaa vastuuta itsestä ja muista, sillä jokaisella työyhteisön

jäsenellä on viime kädessä valta siihen, sallitaanko kiusaamista omassa työyhteisössä vai ei (Isotalo 2006, 145).

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimuksen luonne ja tutkimusmenetelmän valinta

Tämä tutkimus voidaan luokitella laadulliseksi fenomenografiseksi tapaustutkimukseksi, joka suoritettiin kvalitatiivisen tutkimuksen periaatteita noudattaen. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, jota ei voida kokeellisesti järjestää (Metsämuuronen 2006, 88). Omassa tutkimuksessani keskityn kuvaamaan yksittäisten työuran alussa olevien opettajien kokemuksia ja ajatuksia työpaikkakiusaamisesta ja luon täten monimuotoisen käsityksen työpaikkakiusaamisesta ilmiönä työuran alussa olevan opettajan kokemana.

Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii selvittämään tutkimusongelmia, joita ei voi määrällisesti mitata. Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, jossa aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Laadullisessa tutkimuksessa suositetaan ihmistä tiedonkeruun instrumenttina, sillä ihminen on kvalitatiivisen tieteen mukaan riittävän joustava sopeutumaan vaihteleviin tilanteisiin. Aineiston hankinnassa käytetään metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja äänet pääsevät esille. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on myös tyypillistä valita kohdejoukko tarkoituksenmukaisesti eikä satunnaismenetelmää käyttäen. Laadullisen tutkimuksen tapauksia käsitellään aina ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 154–155; Eskola & Suoranta 1998, 18.)

Tapaustutkimus on kvalitatiivisen tutkimuksen yksi tutkimustyypeistä, jolla saadaan yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta (Hirsjärvi ym. 2004, 125; Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 159; Metsämuuronen 2006, 90–91.) Tapaustutkimuksen aineistonkeruussa käytetään usein monia menetelmiä, joilla useimmiten tavoitellaan ilmiöiden kuvailemista. Tutkimuksessani aineiston muodostivat vapaamuotoiset kokemuksiin perustuvat kirjoitelmat sekä haastattelut kirjoitelmien pohjalta.

Olennaista tapaustutkimuksessa on se, että käsiteltävä aineisto muodostaa itsessään kokonaisuuden eli tapauksen. Sanaa tapaus voidaan käyttää esimerkiksi yksilöstä,

perheestä, yhteisöstä, organisaatiosta, tapahtumasta tai tapahtumasarjasta. (Metsämuuronen 2006, 90–91; Saarela-Kinnunen ym. 2001, 168.) Tässä tutkimuksessa tapaus muodostui yhdeksän opettajan kertomista kokemuksista työpaikkakiusaamisesta. Tapaustutkimus pyrkii lisäämään kokonaisempaa ja syvällisempää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä eli tässä tapauksessa työpaikkakiusaamisesta kouluissa (Saarela-Kinnunen ym. 2001, 168).

Fenomenografia on laadullinen tutkimusote, joka pyrkii kuvaamaan, analysoimaan ja ymmärtämään ihmisten käsityksiä ja kokemuksia asioista. Fenomenografiassa keskitytään siihen, miten ihmistä ympäröivä maailma ja sen ilmiöt, kuten työpaikkakiusaaminen tässä tutkimuksessa, ilmenevät ja rakentuvat ihmisten tietoisuudessa. (Ahonen 1994, 114.) Fenomenografialle on tyypillistä tutkia todellisuutta sellaisena kuin ihmiset sen käsittävät ja kokevat (Järvinen & Järvinen 2000, 86).

Haastattelutyypiksi valitsin puolistrukturoidun teemahaastattelun, jossa haastattelun teema-alueet ja kysymykset on tehty valmiiksi, mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole. Haastateltava saa vastata kysymyksiin omin sanoin. Kysymysten tarkka muoto ja järjestys voivat vaihdella, mutta kaikki teema-alueet on käytävä läpi jokaisessa haastattelussa. Haastattelurunko on liitteenä (liite 2). Teemahaastattelu on eräänlainen keskustelu, joka tosin tapahtuu haastattelijan eli tutkijan aloitteesta ja usein haastattelijan ehdoilla. Keskustelunomaisessa haastattelussa haastattelija pyrkii saamaan selville haastateltavilta häntä kiinnostavia tutkimuksen aihepiiriin liittyviä asioita. (Eskola & Vastamäki 2001, 24–27.)

Haastattelun suuri etu on, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen mukaan ja vastaajia myötäillen (Hirsjärvi ym. 2004, 194–195). Tutkija on haastatellessa suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, mikä antaa tutkijalle mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa haluamaansa suuntaan haastattelutilanteessa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34). Haastattelu on myös hyvä menetelmä, kun halutaan syventää saatavia tietoja. Haastateltavilta voi haastattelutilanteessa pyytää perusteluita ja selvennyksiä esitetyille mielipiteille ja vastauksille, jotta vältetään horjuvilta tulkinnoilta. Haastattelussa voi myös käyttää

lisäkysymyksiä tarpeen mukaan. Haastattelua pidetään hyvänä tutkimusmenetelmänä silloin, kun pyritään saamaan tietoa vähän tunnetuista asioista, jolloin tutkijan on vaikea ennakoida vastauksien suuntia. Haastattelulla saadaan usein monipuolista ja syvällistä tietoa. (Hirsjärvi ym. 2004, 194–195.)

## 4.2 Tutkimuksen tehtävät

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, esiintyykö työpaikkakiusaamista koulussa vastavalmistunutta opettajaa kohtaan ensimmäisten viiden työvuoden aikana. Tutkimuksen tehtävänä on saada tietoa työpaikkakiusaamisesta työuraansa aloittelevien opettajien näkökulmasta heidän kokemanaan.

1. Miten työuran alussa oleva opettaja kokee työpaikkakiusaamisen koulussa?
  - Millaisia kokemuksia opettajilla on kiusaamiseksi joutumisesta?
  - Mitkä ovat olleet kiusaamiseen johtaneet syyt opettajan mielestä?
  - Millaisia seurauksia kiusaamisesta oli opettajalle?
2. Millaiset ovat työuran alussa olevan opettajan selviytymiskeinot kiusaamisesta?
  - Mistä ja millaista apua kiusatuksi joutunut opettaja sai?
  - Millä keinoilla työpaikkakiusaamistilannetta on pyritty selvittämään opettajayhteisössä?
  - Miten kiusatuksi joutunut opettaja on selvinnyt?
  - Miten kiusaaminen on vaikuttanut nykyhetkeen?
3. Miten opettajayhteisö toimii työuransa alkuvaiheessa olevan opettajan näkökulmasta?
  - Miten kiusaamista pystyttäisiin ennaltaehkäisemään työyhteisössä?
  - Miten kiusaamiseen tulisi puuttua?
  - Miten vastavalmistunut opettaja tulisi ottaa vastaan uudessa työyhteisössä?

### 4.3 Aineiston keruu

Tutkimukseni kohdejoukkona olivat työuran alussa olevat opettajat, jotka ovat kokeneet opettajayhteisössään kiusaamista. En halunnut rajata tutkimusjoukkoa mihinkään tiettyyn kouluasteeseen, vaan halusin aineistosta niin monipuolisen kuin vain mahdollista saadakseni mahdollisimman laajan ja kattavan kuvan työpaikkakiusaamisilmiöstä nuoren opettajan näkökulmasta.

Aineistonkeruun ensimmäisessä vaiheessa laitoin kirjoituspyynnön (liite1) Opettaja-lehteen sekä 19 maakuntalehteen (Mm. Lapin Kansa, Keski-suomalainen, Länsi-Suomi, Turun Sanomat, Kouvolan Sanomat, Kaleva) ympäri Suomea. Kirjoituspyynnössä kehoitin opettajia kirjoittamaan minulle vapaamuotoisen kirjoituksen kiusaamiskokemuksistaan. Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi annoin opettajille mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan nimettömänä, jotta mahdollisimman moni uskaltautuisi kirjoittamaan ja osallistumaan tutkimukseen. Opettajat saivat halutessaan lisätä kirjeisiinsä yhteystietonsa, mikäli myös haastattelu aiheesta olisi mahdollista

Kirjoittaessaan ihminen on yksin omien ajatustensa, kokemustensa kanssa, jolloin mikään vuorovaikutuksellinen suhde ei häntä häiritse. Omista vaikeista kokemuksista pystyy usein avautumaan helpoiten kirjoittamalla, jolloin tarinaa kerrotaan ikään kuin luotettavalle ystävälle, jolta ei salata mitään. (Eskola & Suoranta 1998, 124.) Lehtiin lähettämässäni kirjoituspyynnössä annoin opettajille melko vapaat kädet kirjoittaa kokemuksistaan. Helpottaakseni kirjoittamisen aloittamista esitin kirjoituspyynnössä muutamia apukysymyksiä, joita kirjoittaja pystyi halutessaan käyttämään apuna. Lehdissä julkaistu kirjoituspyyntö on liitteenä tutkimusraportin lopussa.

Lähetin kirjoituspyynnön lehtiin huhti-toukokuussa 2007. Kirjoituspyyntöni ei siltikään tavoittanut kovin monta kiusaamisen kohteeksi joutunutta työuransa alussa olevaa opettajaa, sillä sain vastauksia yhdeksän. Luotettavuuden turvaamiseksi päätin lisäksi haastatella näistä yhdeksästä opettajasta vielä neljää. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei kuitenkaan pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan pyritään kuvaamaan jotain tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jostain ilmiöstä. (Eskola ym. 1998, 61–63.) Näin ollen saamani yhdeksän kirjoitusta oli riittävä



määrä tutkimukseni tekemiseen. Seitsemän kahdeksasta ilmoitti yhteystietonsa ja heistä kolme mainitsi erikseen halukkuutensa haastatteluun.

Tein teemahaastattelut loka-joulukuussa 2007. Haastattelut tehtiin nettipuhelinten Skypeen ja Messengerin kautta. Kirjoitelman lähettäneistä kolme ilmoitti heti halukkuutensa myös haastatteluun. Lähetin kahdelle opettajalle sähköpostin, jossa kysyin halukkuutta osallistua vielä haastatteluun. Toinen opettajista suostui, joten näin minulla oli kasassa 4 haastateltavaa. Haastatteluja tehtiin yhteensä neljä, ja ne kestivät jokainen noin 45–70 min. Ylimääräiset häiriötekijät oli rajattu ympäriltä kaikkien haastatteluiden ajan.

#### **4.4 Aineiston analyysi**

Kvalitatiivisen aineiston analyysin tehtävänä on luoda selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta (Eskola & Suoranta 1998, 138). Useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät pohjautuvat sisällönanalyysiin, kuten myös tässä tutkimuksessa. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan yksinkertaisuudessaan pyrkimystä kuvata dokumenttien sisältöä sanallisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 107.) Laadullisen tutkimuksen aineiston sisällönanalyysin tekemiseen on olemassa kolme lähestymistapaa: aineistolähtöinen, teoriasidonnainen ja teorialähtöinen. Omassa tutkimuksessani lähdin analysoimaan aineistoani teoriasidonnaisesti. Teoriasidonnaisessa analyysissä on tiettyjä teoreettisia kytkentöjä, jotka eivät pohjaudu suoraan teoriaan. Analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta siinä aikaisempi tieto ohjaa tai auttaa analyysia. Analyysistä on tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus, mutta sen merkitys ei ole teoriaa testaavaa vaan pikemminkin uusia ajatuksia aukovaa. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 97–98.)

Kirjoitelmia tuli yhteensä yhdeksän, jotka olivat pituudeltaan 2–11 sivua. Kirjoitelmien yhteispituus oli 37 sivua. Kirjoitelmien lisäksi aineistona oli neljä kirjoitelmia syventävää haastattelua. Ennen aineiston analysoinnin aloittamista oli haastattelut muutettavaa myös kirjoitettuun muotoon eli litteroitava. Litterointi tapahtui lyhyissä jaksoissa haastattelu kerrallaan. Aloitin litteroinnin kuitenkin aina haastattelun loputtua.

Haastattelujen välillä oli 1–3 viikkoa, joten ehdin litteroida hyvin edellisen haastattelun ennen seuraavan haastattelun tekemistä. Litterointiin kului suhteellisen kauan aikaa verrattuna muihin tutkimuksen vaiheisiin. Aineisto kirjoitettiin 1,5 rivivälillä ja 12 fonttikoolla. Haastatteluista sain yhteensä 30 sivua kirjoitettua tekstiä. Kirjallisessa muodossa olevaa aineistoa oli lopulta yhteensä 67 sivua.

Haastatteluaineiston litteroinnin jälkeen oli vuorossa aineiston lukeminen moneen kertaan läpi. Lukeminen on tärkeä vaihe, sillä silloin aineistosta alkaa syntyä ajatuksia ja mielenkiintoisia kysymyksiä. Hyvin luettu aineisto on edellytyksenä onnistuneelle analysoinnille (Hirsjärvi & Hurme 2000, 143). Aineiston lukemisen jälkeen oli vuorossa aineiston järjesteleminen, joka vei paljon aikaa. Aluksi järjestelin kysymys kerrallaan samaan tutkimuskysymykseen tulleet vastaukset yhteen kopioimalla haastatteluista syntyneestä aineistosta sekä opettajien kirjoituksista aiheeseen olennaisesti liittyvät asiat ja liittämällä ne tutkimuskysymyksen alle. Tämän jälkeen aloin luokitella vastauksia ja etsiä niiden takaa teoreettisia kytköksiä jo olemassa olevista teorioista. Aikaisemmista teorioista löysin teemoja, joiden alle vastauksia pystyi asettelemaan. Aikaisempien teorioiden avulla pystyin luokittelemaan esimerkiksi työpaikkakiusaamisen eri muodot sosiaaliseen eristämiseen, mustamaalaamiseen, työtehtävien muuttamiseen, seksuaaliseen ahdisteluun, huutamiseen ja solvaamiseen sekä ammattitaidon vähättelyyn. Tulkinnat tein siis kytkemällä ja yhdistelemällä aineistoani jo olemassa oleviin teorioihin.

Kiusaamisen kohteeksi joutuneista seitsemän oli iältään 24–34-vuotiaita työuransa alkutaipaleella olevia nuoria opettajia. Lisäksi tutkimukseen osallistuneiden joukossa oli myös yksi 40-vuotias opettajanuraa aloitteleva sekä 53-vuotias opettaja, joka oli joutunut kiusaamisen kohteeksi tullessaan uuteen työyhteisöön. Opettajista neljä oli työskennellyt alakoulussa, kaksi opettajaa yläkoulussa, yksi esikoulun puolella, yksi lukiossa ja yksi opettaja ammattikoulussa kiusaamisen tapahtuessa. Kolmessa tapauksessa kiusaaja oli ollut koulun johtava opettaja, minkä lisäksi johtajan mukana kiusaamisprosessissa oli ollut yhdessä tapauksessa koulunkäyntiavustaja ja yhdessä tapauksessa opinto-ohjaaja. Kuudessa tapauksessa kiusaajana oli ollut kiusatun kollega.

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulkintaa tehdään koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen alussa tulkinnat ovat kokonaisvaltaisia, tietyissä osin tutkimusta tulkinnat voivat kohdistua hyvin yksityiskohtaisiin osiin ja lopussa tutkija luo kokonaisvaltaista tulkintaa tutkimalleen ilmiölle. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 152.)

#### 4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullinen tutkimus ei ole yksi yhtenäinen tutkimusperinne, vaan siihen kuuluu useita erilaisia lähestymistapoja ja tutkimustekniikoita. Näin ollen laadullisen tutkimuksen piiristä löytyy erilaisia käsityksiä myös tutkimuksen luotettavuuteen liittyvistä kysymyksistä. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 131.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan tutkimuksen luotettavuutta tarkastella käyttäen *uskottavuuden*, *siirrettävyyden* ja *vahvistuvuuden* kriteereitä. *Uskottavuudella* tarkoitetaan sitä, vastaavatko tutkijan käsitteellistykset ja tulkinnat tutkittavien käsityksiä, eli onko tutkimuskohteen ääni tullut oikein ymmärretyksi ja tulkituksi. *Siirrettävyys* luotettavuuden kriteerinä tarkoittaa sitä, missä määrin tutkimusten tulokset ovat siirrettävissä toiseen kontekstiin: tässä yhteydessä toisen koulun työyhteisöön, jossa kiusaamista tapahtuu. Arviointiin vaikuttaa, miten kohde on valittu, miten aineisto kerätty ja analysoitu. *Vahvistuvuudella* tarkoitetaan sitä, että aineistosta tehdyt tulkinnat saavat tukea toisista vastaavaa ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista. (Eskola & Suoranta 1999, 212–213.)

Alasuutarin (1994, 123) mukaan luottamuksellisen suhteen muodostuminen edistää haastattelulla saadun tiedon luotettavuutta. Haastattelemani opettajat olivat kaikki itselleni vieraita entuudestaan. Tuntui, että opettajien oli helpompi puhua vaikeista kokemuksistaan vieraalle ihmiselle. Myös haastattelun tekeminen niin sanotusti etähaastatteluna saattoi luoda haastattelutilanteeseen avoimuutta. Välimatkan ja anonyymisyyden vuoksi haastateltavien voi olla usein helpompi puhua arkaluontoisista ja itselleen vaikeista asioista. He uskaltavat olla kriittisiä ja esittää jyrkästikin vastakkaisia mielipiteitä. (Tiittula, Rastas & Ruusuvuori 2005, 267.) Haastattelun alussa

puhuimme jokaisen haastateltavan opettajan kanssa hieman muista asioista, mikä auttoi myös keventämään haastattelun tunnelmaa. Keveän ja rennon tunnelman luominen auttaa myös luottamuksellisen haastatteliija-haastateltava-suhteen syntymistä (Eskola & Vastamäki 2001, 30). Kaikki haastattelemani opettajat olivat hyvin avoimia ja kertoivat kokemuksistaan mielellään ja arkailematta.

Vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa voi helposti ymmärtää jonkin asian eri tavoin kuin, miten toinen on asian tarkoittanut. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 36). Pysin välttämään asioiden väärin tulkitsemista varmistaessani oman tulkintani oikeellisuuden opettajilta. Ennen haastatteleminen testasin haastattelurungon kysymyksiä saadakseni varmuuden kysymysten oikein ymmärtämisestä. Lisäksi tarkentelin kysymyksiä haastattelutilanteessa, jotta haastateltava kertoisi asiasta syvemmin.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa Eskolan ja Suorannan (1999, 140) mukaan runsas suorien sitaattien käyttö, joita olen pyrkinyt laittamaan tekstin joukkoon melko paljon. Heidän mukaansa tällä tavoin tuodaan esille subjektien luomien merkitysten ja tutkija omien tulkintojen suhde. Runsailla aineistosta ottamillani suorilla lainauksilla pyrin tutkielmassani siihen, että lukija voi helpommin arvioida tekemieni tulkintojen oikeellisuutta. Tuomi ja Sarajärvi (2003, 138) korostavat tarkan ja yksityiskohtaisen tutkimusselosteen merkitystä. Tutkimuksen luotettavuus kohenee tutkijan antaessa riittävästi tietoa siitä, miten tutkimus on tehty.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Opettajanhuone ihmissuhteiden viidakkona

#### 5.1.1 Uutena opettajana toimivassa yhteisössä

Opettajien vastaukset kysymykseen, millaista on tulla uutena opettajana työyhteisöön, olivat melko samansuuntaisia. Ilmassa on aina jännitystä siitä, miten uusi työyhteisö ottaa uuden opettajan vastaan, miten työkaverit ja oppilaat suhtautuvat. Uuden työuransa alussa olevan opettajan täytyy opettajien mukaan usein luoda itselleen uskottavuutta, jotta tämä saavuttaisi yhdenveroisen paikan työyhteisössä kokeneiden opettajien seurassa.

*”No tota kyl mie luulen, että se on vaikeempaa nuorena. Tietysti aina on sijaisena vaikeempaa, ku jännittää sitä, miten oppilaat ja työkaverit suhtautuu ja tälle. Pitäs jotenki sitä uskottavuutta luoda. Ja kyllä se on aika haasteellista mennä ja tavallaan vielä nyt, ku on nyt tuo kokemus taustalla. Onneksi tuo nykyinen työpaikka on tosi hyvä, että siellä sijainen on kyllä otettu tosi hyvin vastaan. Edellinen työpaikka, jossa kerkesin 3 vuotta yläasteella opettaa, niin siellä yksi opettaja otti minut silmätikuksi. En tiää, oliko sen takia, että olin nuori ja vastavalmistunu vai minkä takia. Mutta siellä oli vähän sellanen ilmapiiri, että mie en osaa niitä hommia hoitaa. Että kyllä se vaikuttaa, että on nuori”. (Opettaja 5, haastattelu)*

Opettajat kertoivat sopeutumisen riippuvan täysin työyhteisöstä. Joihinkin yhteisöihin on helppo tulla ja joihinkin taas vaikeampi. Kaikilla opettajilla oli kokemusta joko kiusaamiseksi joutumisen jälkeen tai sitä ennen jostain muusta työyhteisöstä, jossa asiat olivat paljon paremmin. Heidät oli otettu työpaikalla hyvin vastaan, heitä kuunneltiin, heidän mielipiteitään arvostettiin ja he tunsivat kuuluvansa joukkoon. Vastakohtana nähtiin työyhteisö, jossa uuden opettajan ammattitaitoa ja työpanosta ei arvosteta yhtään. Uuden opettajan vastaanottaminen riippuu opettajien mukaan siis täysin siitä, ketä työyhteisössä on.

*”Se riippuu niin paljon siitä työyhteisöstä. Tämäkin työyhteisö, mihin nyt menin (ku oon mä edelleen aika kokematon), ne otti mut vastaan sillee, että halusivat kaikki. Sit, kun me tehtiin jotain työsuunnitelmaa, niin sit mä olin aivan hämmentynyt, kun mietittiin joitain sanamuotoja uudelleen ja ehdotin jotain, niin joku sanoi, että hei toihan on tosi hyvä! Sit ne sanoi,*

*että hyvä jos jollain on jotain uutta ideaa. Mut otettiin vastaan ja haluttiin tietää uudesta työntekijästä. Toinen ääripää on sit se, ettei haluta että uusi opettaja muuttaa täällä mitään. Ei haluta että siltä tulee yhtään ideaa ja ne tuomitaan jo alussa. Mut se on niin ihmisistä kiinni ketä siellä on”. (Opettaja 1, haastattelu)*

Yksi opettajista kertoi heidän koulullaan nykyään toimivasta uuden opettajan perehdytysjärjestelmästä, jossa uudet opettajat perehdytetään ja tutustutetaan koulun tavoille oman tutoropettajan avulla. Tällöin uuden opettajan on helppo tulla ja sopeutua uuteen työyhteisöön.

*”Nyt meille on tullut sellanen systeemi, että on niinku tutor-opettajat. Että joku vanha opettaja perehdyttää uuden open koulun tapoihin ja kaikkiin muihin. Mää oon ollu mukana semmosessa tutor-opettajatoiminnassa. Mä oon ollu tutorina jo itse tässä vaiheessa. Ku mä oon sellanen, että mä tukin itteni joka paikkaan. Ja ku nytk, jos tulee uusia kielten opettajia niin mä oon sanonu niille, että multa voi aina tulla kysymään jos on jotain. Mä oon aina valmis auttamaan, koska mua autettiin niin paljon ja se autto niin paljon sitä sopeutumista sinne kouluympäristöön”. (Opettaja 6, haastattelu)*

### **5.1.2 Toimiva ja hyvä työyhteisö**

Toimivalta ja ihanteelliselta työyhteisöltä toivottiin ennen kaikkea avoimuutta ja aitoa keskustelukulttuuria. Opettajat toivoivat, että asioista voitaisiin puhua niiden oikeilla nimillä eikä kierreltäisi vaikeitakaan asioita. Mikäli asioista puhutaan aina selän takana ja muutaman ihmisen kesken, ei mikään asia pysty kehittymään paremmaksi. Usein keskustelu opettajien keskuudessa on hyvin pinnallista, mihin toivottiin muutosta. Opettajat toivoivat työyhteisöönsä aitoa toista kuuntelevaa ja arvostavaa ilmapiiriä, jossa uskaltaisi sanoa myös rakentavaa kritiikkiä toiselle.

*”Mielestäni ihanteellinen työyhteisö toimisi avoimuuden ja keskustelun periaatteella. Asioista keskusteltaisiin suoraan ja kritiikkiä otettaisiin vastaan suuttumatta. Useimmiten ihmiset suuttuvat ja loukkaantuvat, jos arvostellaan tai annetaan toisen käyttäytymisestä tai tekemisistä palautetta. Ei ymmärretä, mikä rikkaus se olisi, jos toisten puheita analysoisi ja miettisi, että josko niissä onkin jotain perää, jos osaisi ajatella kritiikin positiivisena asiana. Avoimuudella ja vastaanottavaisuudella jokainen voisi kehittyä henkilönä, opettajana, työyhteisön jäsenenä, mutta saisi siten myös tietää, mitä toinen oikeasti ajattelee. Tällä tavoin myös toisen huomioonottaminen voisi parantua ja*

*voisi kokea enemmän empatiaa toista kohtaan. Ymmärrettäisiin toisia ja toimittaisiin sen mukaan joutaen puolin ja toisin”. (Opettaja 6, kirjoitus)*

Hyvässä ja tasavertaisessa työyhteisössä myös uudet vastavalmistuneet opettajat otettaisiin avoimin mielin vastaan. Heidän mielipiteitään kuunneltaisiin, arvostettaisiin ja otettaisiin huomioon myös heiltä tulevat ideat ja ehdotukset. Toisen innostus ei ole itseltä pois, vaan päinvastoin siitä voisi saada jotain myös itselleen. Kaikkien työyhteisön opettajien tulisi puhaltaa yhteen hiileen yhteisen hyvinvoinnin puolesta ja ottaa esimerkiksi vastuu myös muiden luokkien oppilaista.

*”Ymmärretään, ettei toisen innostus ole itseltä pois, vaan että nuorilla opettajilla on paljon tarjottavanaan, heidän ammattitaitoaan ja mukanaan tuomia uusia tuulia pidetään voimavarana. Koko koulun hyvinvointi on yhteinen asia ja ennen kaikkea asioihin saa suhtautua positiivisesti, oppilaita ei tarvitse musertaa vaan heihin voi valaa uskoa itseensä ja omiin mahdollisuuksiinsa. Töissä on lupa viihtyä ja sanoa huomenensa hymyillen”. (Opettaja 2, kirjoitus)*

*”Yhteistyössä, avointa politiikkaa harjoittaen, keskustellen, suunnitellen, töitä jakaen, yhteiset pelisäännöt luoden ja niitä noudattaen, samalla kunnioittaen vanhoja kirjoittamattomia sääntöjä ja tapoja, uudistuen, uutta ideoiden, yhteen hiilen puhaltaen, ottaen yhteisvastuun myös muiden luokkien oppilaista”. (Opettaja 3, kirjoitus)*

Rehtorin merkitys toimivalle ja hyvinvoivalle työyhteisölle koettiin tärkeäksi. Rehtorin toivottiin olevan helposti lähestyttävissä ja järjestävän työntekijöilleen välillä esimerkiksi virkistysiltoja, jotka koettiin tärkeiksi yhteishengen nostattajiksi. Rehtorin tehtäväksi koettiin myös työyhteisön sosiaalisen ilmapiirin seuraamisen ja siihen puuttumisen ongelmien ilmetessä. Yleisesti ottaen rehtorilta toivottiin lojaalisuutta, tasapuolista suhtautumista työntekijöihin sekä sitä, että opettajat pystyisivät luottamaan rehtoriin ongelmia kohdatessaan.

*”Ihanteellisessa työyhteisössä jokainen saa olla oma itsensä. Asioita tehdään yhdessä. Samaa mieltä ei tarvitse olla, mutta selän takana puhuminen ja toimiminen eivät saa olla sallittua. Rehtorin tehtävään kuuluu seurata työpaikkansa sosiaalista ilmapiiriä ja puuttua siihen tarvittaessa, hänen täytyisi olla myös helposti lähestyttävä”. (Opettaja 9, kirjoitus)*

*”Ihanteellinen työyhteisö huomioi kaikki jäsenet tasavertaisina, myös virkistys ym. jutut”! (Opettaja 4, kirjoitus)*

## 5.2 Opettaja kiusan kohteena

### 5.2.1 Kiusaamisen muodot

Tutkimuksessa mukana olleita opettajia oli kiusattu monin eri tavoin. Selkeästi eniten opettajat olivat kokeneet sosiaalista eristämistä sekä ammattitaidon vähättelyä, joita oli kokenut kuusi opettajaa yhdeksästä. Seuraavaksi yleisin kiusaamisen muoto oli mustamaalaaminen ja huhupuheiden levittelemineen, josta oli kokemusta yhteensä viidellä opettajalla. Lisäksi opettajien kiusaamiskokemuksiin sisältyi työtehtävien määrän ja sisällön muuttamista sekä huutamista ja solvaamista. Fyysistä väkivaltaa tai mielenterveyden kyseenalaistamista eivät tutkimukseen osallistuneet opettajat olleet kokeneet. Sen sijaan seksuaalista ahdistelua oli kokenut yksi vastaajista. Tyypillistä tapauksille ole se, että opettajat olivat kiusan kohteeksi joutumisen aikana kokeneet useampia kiusaamisen muotoja samanaikaisesti.

### 5.2.2 Sosiaalinen eristäminen

Sosiaalinen eristäminen nousi tutkimuksessani yhdeksi yleisimmäksi kiusaamisen esiintymismuodoksi. Kaikkiaan kuusi opettajaa kertoi kokeneensa, että heidät oli jätetty täydellisesti työyhteisön ulkopuolelle. Sosiaalinen eristäminen oli ilmennyt syrjimisenä, tiedon panttaamisena, puhumattomuutena, kuiskimisena, yksin jättämisenä ja tervehtimättä jättämisenä. Kahdessa tapauksessa sosiaalinen eristäminen oli lopulta päätynyt kiusatun opettajan ulossavustamiseen.

*”Muuten rehtori ei juurikaan puhunut minulle ennen tämän vuoden tammikuuta. Huomasin heti, etten ollut haluttu työntekijä johtajan taholta. Minua hän ei juurikaan tervehtinyt tai jutellut ruokapöydässä. Se tuntui tosi pahalta”.*(Opettaja 5, kirjoitus)

*”Kun menin kahvihuoneeseen, niin syntyi syvä hiljaisuus. Ja mä niinku ajattelin, että jaahas mitäköhän täällä oillaan just puhuttu”.* (Opettaja 4, haastattelu)

Kolmella opettajalla oli kokemuksia tiedon panttaamisesta. Heidä ei informoitu koko koulua koskevista asioista ja jätettiin kaiken yhteisen tiedon ulkopuolelle. Heidät ikään kuin haluttiin saattaa noloon tilanteeseen tiedon pimittämällä.



*”Tiedotus ei kulkenut minulle asti, olin koko ajan pihalla kuvioista. Paras esimerkki oli ehkä se, että olimme sopineet menevämmme porukalla naapurikoululla pidettävään koulutustilaisuuteen. Olin ainut paikalle tulija; työpaikalla olikin sovittu, ettei mennekään, mutta tieto ei tullut minulle asti. Olin todella pettynyt, vihainen, surullinen. En ymmärtänyt mistä oli kysymys? Minulla olisi ollut tärkeämpääkin tekemistä kotona, pienten lasteni kanssa”. (Opettaja 9, kirjoitus)*

*”Meni pari viikkoa, ja sitten eräänä aamuna koulunkäyntiavustaja juoksi luokkaan ja huusi, että seurakunnan aamunavaus, etkö ole tiennyt? En ollut, kukaan ei ollut kertonut eikä missään lukenut”.(Opettaja 1, kirjoitus)*

Kahta opettajaa ei myöskään perehdytetty koulun tavoille heidän aloittaessaan uutena opettajan uudessa työpaikassa. Heille ei näytetty tiloja eikä kerrottu mitään koulun toiminnasta. Myöskään oppilaista ei annettu minkäänlaista ennakkotietoa.

*”Minua ei perehdytetty mitenkään talon tavoille. Kansliasta sain avaimen ja rehtori näytti luokan. Ei edes näytetty koulun tiloja eikä juuri mitään muutakaan. Huomasin heti, etten ollut haluttu työntekijä johtajan taholta.”. (Opettaja 5, kirjoitus)*

Opettajia oli myös jätetty kutsumatta yhteisiin tilaisuuksiin ja yhteisiin palaverihin. Yhdessä tapauksessa opettaja oli kyllä saanut kutsun yhteiseen illanviettoon, mutta häntä kohdeltiin kuin ilmaa siellä.

*”Toisin sanoen koen että minut on jätetty porukan ulkopuolelle ja tiedän että minua haukutaan ja mustamaalataan takanapäin. Tänään Hän sanoi että olivat olleet opettajaporukalla kylpylässä puolitoista viikkoa ennen kuin minä tulin töihin. Minua ei kutsuttu, vaikka sairaslomalla ja äitiyslomalla olijat kutsuttiin”. (Opettaja4, kirjoitus)*

*”Yhden kerran erehdyin osallistumaan yhteiseen illanviettoon ja se oli suuri virhe. Minulle ei siellä paljon puhuttu ja jäin aika yksin. Itse yritin tehdä tuttavuutta muihin siinä onnistumatta. Lähdinkin pois kesken kaiken ja keräsin katseita”. (Opettaja 5, kirjoitus)*

*”Olin todennut opettajain huoneessa siitä, että tietynä ajankohtana minulla oli oppilaan vanhemman kanssa palaveri. Kuinka ollakaan: samaan aikaan kun pidin palaveria, johtaja piti opettajainkokousta. Silloin oikeasti havahduin ajattelemaan, että hän halusi sulkea minut yhteisön ulkopuolelle”. (Opettaja 9, kirjoitus)*

### 5.2.3 Ammattitaidon vähättely

Toisena yleisimpänä kiusaamismuotona tutkimuksesta nousi esille ammattitaidon vähättely ja työnteon jatkuva kritisointi, mistä oli kärsinyt yhteensä kuusi opettajaa. Kiusaaminen oli ilmennyt toimintatapoihin puuttumisena ja niiden kritisointina. Kiusatun opettajan toimintatavat olivat olleet joko tapoja luokan toiminnassa tai opettajan omia tapoja työyhteisössä toimiessaan. Kritisointi oli ilmennyt huutamisena, haukkumisena tai puhutteluun joutumisena. Kolmessa tapauksessa kiusaajat etsivät virheitä kiusatun opettajan työnteosta jatkuvasti ja raportoivat jokaisesta asiasta rehtorille. Kaikissa kolmessa tapauksessa kiusaaja oli kiusattua huomattavasti vanhempi ja alalla kokeneempi, joten heillä oli omasta mielestään oikeus puuttua nuoren opettajan työnteeseen.

*”Eräänä toisena päivänä kiusaajani tuli hakemaan minut luokastani kesken tunnin ja haukkui käytävällä kokemattomuuttani ja sitä, kuinka katselin maailmaa ruusunpunaisten linssien läpi ja että hänellä ja rehtorilla on niin hyvät välit, että rehtori on tässä asiassa kyllä hänen puolellaan, ja hänen tehtävänsä on nimenomaan valvoa toimintaani. Ongelmat kiusaajani kanssa vain pahenivat. Hän löysi virheitä kaikesta, mitä tein, otti asiakseen opastaa minua, koska olinhan nuori ja kokematon”. (Opettaja 2, kirjoitus)*

Kahdessa tapauksessa kiusatun opettajan näkökulmia ja ajatuksia ei ollut otettu lainkaan huomioon, vaan ne oli jyrätty heti voimakkaasti. Kiusattu opettaja ei saanut kyseenalaistaa tai ihmetellä koulun toiminnassa mitään. Hän ei saanut ehdottaa uusia toimintatapoja tai mitään muutakaan uudistusta koululle. Tämä johti siihen, että kiusattu opettaja ei uskaltanut enää tuoda mielipiteitään esille, vaan myötäili vanhempia opettajia ja ikään kuin myöntyi pakosta tilanteeseen.

*”Johtava opettaja sanoi nyt, että ”tämä on vanha koulu ja täällä ovat voimassa vanhat tavat. Ruokarukous ja seisomaan nouseminen ovat niitä.” Kun edelleen perustelin, miksi olin valinnut ne tavat mitkä olin, hän yritti jyrätä oman näkemyksensä minun ylitseni”. (Opettaja 1, kirjoitus)*

Ammattitaidon vähättelyä ja sen puuttumista kiusaajat perustelivat opettajan nuoruudella ja kokemattomuudella. Samalla he vetosivat omaan vankkaan työkokemuksensa ja alan tietämyksensä. Ammattitaidon vähättelyä esiintyi myös

muiden opettajien kuullen, jolloin siitä kehkeytyi erityisen ikävä tilanne kiusatulle opettajalle.

*”Kiusaaminen oli kielitaitoni vähättelyä, se, että olin nuori enkä vielä kokenut opettaja. Vähättelyä siitä, että osaankohan ylipäänsä mitään. Mielestäni oudoin tapa ”testata” minua oli, että hän puhui minulle usein toisten kuullen saksankieltä ja näin pääsi myös näpäyttämään minua, koska hänhän osasi kieltä paljon paremmin kuin minä, halusi näyttää muille kuinka huono olen. Ihmetteli suureen ääneen, kun en tiennyt ”vesiliukumäki” -sanaa saksaksi, koska hänen mielestään se oli keskeistä sanastoa”. (Opettaja 6, kirjoitus)*

Yhdessä tapauksessa kiusaaja oli loukannut kiusatun yksityisyyttä lukemalla hänen ammatillista päiväkirjaa.

*”Näitä pieniä juttuja sitten sattui pitkin vuotta. Esimerkiksi, kerran kun tulin työpaikalleni, näin ikkunasta, kun johtaja oli luokassani ja luki opettajapäiväkirjaani. Otin sen kotiin mukaani siitä lähtien”. (Opettaja 9, kirjoitus)*

#### **5.2.4 Mustamaalaaminen ja huhupuheiden levittely**

Mustamaalaamisesta, juoruamisesta ja huhupuheiden levittämisestä oli kärsinyt viisi opettajaa. Kolmessa tapauksessa kiusaaja levitteli huhupuheita ja vääristeli kiusatun opettajan sanomisia rehtorille, minkä seurauksena kiusattu opettaja joutui useaankin otteeseen rehtorin puhutteluun. Puhutteluissa ja muiden opettajien läsnä ollessa kiusaaja mielisteli aina rehtoria ja käyttäytyi yliystävällisesti kiusattua opettajaa kohtaan.

*”Rehtorille hän väitti, että minä en päästä häntä kahville, vaan hän joutuu olemaan välituntivalvojana yksin (mikä ei tietenkään pitänyt paikkaansa). Kaikista puheistaan kiusaaja ei jäänyt kiinni, mutta ne jutut, mitkä korviini tulivat, olivat aina minulle haitaksi”. (Opettaja 4, kirjoitus)*

*”Uudestaan keskustellessani rehtorin kanssa sain kuulla, että muut opettajat ovat huolissaan minun ja Kiusaajan suhteesta. Se kuulemma myrkyttää koulun henkeä. Olin entistäkin enemmän ymmällään. En ollut kertonut mitään koskaan kenellekään. Ymmärsinkin rehtorin puheesta, että Kiusaaja oli kertonut monia asioita hänelle ja myös sen, että Kiusaaja on huolissaan osaamisestani (Opettaja 7, kirjoitus)*

Tapauksille oli yleistä, että kiusaaja sai rehtorin puolelleen ja uskomaan huhupuheita kiusatun opettajan kustannuksella. Kahdessa tapauksessa kiusaaja halusi saattaa

kiusatun huonoon valoon levittelemällä huhupuheita myös muille työntekijöille saadakseen heidät puolelleen. Tämän seurauksena kiusattu jäi pikku hiljaa kokonaan työyhteisön ulkopuolelle.

*”Kun saavuin opettajainhuoneeseen johtaja ja uusi naisopettaja lopettivat keskustelunsa kuin seinään. – lopetin menemästä sinne”. (Opettaja 9, kirjoitus)*

*”Luulen että he ovat myrkyttäneet muidenkin työntekijöiden mielet poissa ollessani, koska minuun suhtaudutaan varauksellisesti”. (Opettaja4, kirjoitus)*

### 5.2.5 Työtehtävien määrän ja sisällön muuttaminen

Kolmen opettajan työtehtävien määrää ja sisältöä oli muuteltu työpaikalla. Näissä kiusaamistapauksissa kiusaaja oli ollut koulun rehtori, joka helposti pystyi vaikuttamaan esimerkiksi kunkin opettajan viikoittaiseen tuntimäärään. Opettajille ei ollut annettu yhtä paljon tunteja kuin muille koulun opettajille, vaan he olivat joutuneet tekemään vajaatuntisia viikkoja. Erikoistumisaineista ei ollut annettu yhtään tunteja tai sitten opettajalle oli laitettu kysymättä häneltä itseltään muiden luokan tunteja aineista, joihin hän ei ollut erikoistunut.

*”Olin vähän pettynyt, kun sain minimimäärän tunteja ja esimerkiksi erikoistumisaineistani minulle ei oltu annettu mitään muiden luokkien tunteja. Epäpätevillä oli liki 30-tuntisia työviikkoja, mikä vähän tuntui ikävältä”. (Opettaja 1, kirjoitus)*

*”Lisäksi hän puhelimessa luetteli muita aineita, joita tulisin syksyllä opettamaan. Kun koulut sitten alkoivat, oli tapahtunut muutoksia; minulle aiemmin luvatut pienet käsityöryhmät olivat muuttuneet toisiksi, koulun suurimmiksi, lisäksi lukujärjestykseeni oli laitettu muiden luokkien opetuksessa aineita, joihin en ollut erikoistunut. En reagoinut tilanteeseen, sillä minulla ei ollut virkaa. Ajattelin, että kyllä se yksi vuosi menee, missä vain”. (opettaja 9, kirjoitus)*

Työtehtävien ja työn sisällön muuttaminen opetustyössä ilmeni myös syrjimisenä opetusmateriaalien jaossa. Yhden opettajan tapauksessa koulun rehtori oli jättänyt kiusatun opettajan opetuksessa tarvitsemat kirjat kokonaan tilaamatta. Toisen opettajan kokemuksissa oli tilanne, jossa koulun rehtori panttasi tarkoituksellaan koulun ainoaa cd-soitinta kiusatulta opettajalta ja vaikeutti tätä tämän kielten opettamista.

*”Paljastui esimerkiksi sellainenkin asia, että kaikki kirjat oli jäänyt tilaamatta keväällä tuleville oppilailleni. Edes rehtoria ei ollut kiinnostanut kyseinen asia, vaikka tiesi, että opettaja vaihtuu. Siinä sitten oltiin ilman kirjoja ekat ajat ja se tietysti tuntui vaikealta uudesta opettajasta”. (Opettaja 5, kirjoitus)*

### **5.2.6 Haukkuminen ja solvaaminen**

Neljä opettajaa oli joutunut suoran haukkumisen, aliarvioimisen tai halventamisen kohteeksi. Haukkuminen ja opettajan tarkoituksenmukainen nolaaminen oli usein tapahtunut muiden opettajien läsnä ollessa opettajainhuoneessa tai käytävällä. Solvaaminen oli yhdessä tapauksessa kohdistunut opettajan ulkonäköön ja pukeutumiseen, joita kiusaaja oli arvostellut isoon ääneen opettajainhuoneessa. Kiusaaja oli samaisessa tapauksessa arvostellut negatiiviseen sävyyn myös opettajan kirjallisuuden makua. Muissa tapauksissa haukkuminen oli seurausta kiusaajan mielestä väärin hoidetuista työtehtävistä, mistä olen kertonut enemmän jo luvussa 5.2.3.

*”Hän arvosteli pukeutumistani, koska en pukeutunut jakkupukuun kuten hän. Hänen mielestään pukeuduin liian paljastavasti, liian rennosti, en ammatilleni sopivasti. Tänä lukuvuonna kiusaaminen on mielestäni vähentynyt, mutta edelleen hän mm. kommentoi minun mahani koosta. Hän luuli, että olen raskaana ja isoon ääneen sanoi muille, että katsokaa nyt tuon mahaa, kun se on iso, ettei voi muuta tehdä kuin luulla olevan raskaana”. ( Opettaja 6, kirjoitus)*

*”Puhuttelun jälkeen sain taas haukut pelkuruudestani ja sinisilmäisyydestäni”. (Opettaja 2, kirjoitus)*

*”Tämän lyhyen, korkeintaan muutaman minuutin kestäneen keskustelun aikana opettajainhuoneessa oli läsnä kaksi muuta opettajaa (kyseessä oli pieni koulu) jotka kuuluivat koko keskustelun, mikä tuntui minusta erityisen nöyryyttävältä”. (Opettaja 1, kirjoitus)*

Pari opettajaa oli lisäksi kärsinyt piiloloukkauksista, joita kiusaaja oli letkautettu silloin tällöin negatiiviseen sävyyn. Usein kiusaaja käyttäytyi yliystävällisesti opettajaa kohtaan muiden työntekijöiden läsnä ollessa.

*”Kuulin johtajan taholta vihjailuja sairauspoissaoloistani, niihin kuitenkin rohkenin vastata, että koulun ilmassa varmaankin oli jotain, sillä en minä yleensä sairastellut niin paljon. Hän nosteli kulmiaan ja totesi, että eivät täällä muut sairastele”. ( Opettaja 9, kirjoitus)*

*”Näitä kommentteja ei aina kohdistettu suoraan minulle, vaan usein kovaäänisen naurunremakan kanssa seurailtiin reaktioitani”. (Opettaja 8, kirjoitus)*

*”Kiusaaminen tapahtui kuitenkin usein niin, ettei kukaan muu kuullut ja hän sanoi kaikki asiat minulle aivan rauhallisesti ikään kuin etten huomaisi hänen sanojensa ilkeyttä”. (Opettaja 6, kirjoitus)*

### **5.2.3 Seksuaalinen häirintä**

Yhtä opettajaa oli koulun toinen opettaja häirinyt seksuaalisesti. Häirintä ei ollut kestänyt kauaa, mutta oli ollut hyvin selkeää. Ahdistelua oli tapahtunut silloin, kun muut opettajat eivät olleet läsnä. Häirintä oli ollut reidestä puristelua sekä röyhkeitä ehdottelua. Opettaja oli saanut kuulla samaisen opettajan ahdistelleen koulun muitakin naisopettajia, jotka eivät kuitenkaan olleet puuttuneet asiaan.

*”Hän toivotti hyvää viikonloppua ja puristi reidestä. Ajattelin ensin, että kuvittelin vain, että jos se oli vahinko ja hipaisu. Seuraavalla viikolla kysyin häneltä jotain koulujuttuihin liittyviä asioita. Hän tuli melkein kasvoihini kiinni, otti kädestä ja sanoi, että saat multa ihan mitä haluat. Hämmennyin todella ja sen jälkeen yritin vältellä häntä”. (Opettaja 6, kirjoitus)*

## **5.3 Kiusaamisen kesto ja säännöllisyys**

Kiusaaminen työpaikalla oli tutkittavien kokemuksissa kestänyt vähintään yhden lukukauden. Neljässä tapauksessa yhdeksästä kiusaaminen oli kestänyt koko lukuvuoden, jonka jälkeen se oli loppunut kiusatun vaihdettua pakonomaisesti työpaikkaa. Kahdessa tapauksessa kiusaaminen ei ole vielä loppunut, vaan se jatkuu edelleen keitettyään jo yli vuoden. Yhdessä tapauksessa kiusaaminen jatkuu edelleen jollain lailla, mutta kiusattu ei halua välittää siitä enää.

Kiusaamisen muodolla ja kiusaamisen kestolla voidaan nähdä olevan jonkinlainen yhteys. Esimerkiksi seksuaalinen häirintä ei kestänyt tutkimukseeni osallistuneen opettajan tapauksessa kuin muutaman viikon, kun taas sosiaalinen eristäminen voi kestää hyvinkin kokonaisen lukuvuoden tai kauemmin. Mustamaalaamista ja huhupuheiden levittelyä oli opettajien kokemuksissa esiintynyt varsinkin kiusaamisen

alkuvaiheessa, minkä jälkeen opettajaa oli alettu syrjiä ja eristää sosiaalisesta yhteisöstä. Kun opettaja on kerran eristetty yhteisöstä, on siihen vaikea päästä takaisin samanarvoisena jäsenenä. Saatuaan todistettua mustamaalauspuheet ja juorut vääriksi, on opettajan helpompi päästä uudelleen tasavertaiseksi jäseneksi työyhteisöön.

Kiusaaminen oli yleisesti ollut kaikilla tutkimukseen osallistuneilla melko säännöllistä ja jokapäiväistä. Vain yhden opettajan tapauksessa kiusaaminen oli ollut selkeää ja jatkunut pitkään, mutta sitä oli ilmennyt vain satunnaisesti.

*”Vois sanoa että vuoden jatku sille enemmän. Tai ehkä mä ite sitten huomasin sen enemmän, ku sit viime vuonna mä en jaksanu enää välittää siitä niin paljon”. (Opettaja 6, haastattelu)*

*”Niin mie en ollu siellä työpaikassa ku puol vuotta vain. Että kiusaamista kesti noin puol vuotta. Ei ehkä ekan parin kuukauden aikana, mutta melko pian sen jälkeen ja se oli melko näkyvää koko ajan. Hyvin näkyvää, tai että itse ainakin huomasin sen hyvin selkeästi”. (Opettaja 5, haastattelu)*

*”Olin helpottunut, se taakka mitä olin koko lukuvuoden kantanut oli raskas kantaa”. (Opettaja 9, kirjoitus)*

*”Sanomista ei tullut joka päivä, mutta kiusaaminen oli hyvin säännöllistä muilla keinoin. Asioita ei käsitelty eikä mitenkään selvitetty. Se saatto niinku haukkua päin naamaa, kääntää selän”. (Opettaja 1, haastattelu)*

*”Ihan satunnaisesti tapahtui. Että sillon tällön ja mistä nyt ikinä keskusteltiin niin siinä. Jossain tilanteessa aina sattuu tulemaan sitä, että ei mitään niinku viikottain tai päivittäin”. (Opettaja 6, haastattelu)*

## 5.4 Syyt ja seuraukset

### 5.4.1 Kiusaamisen syitä kiusattujen opettajien näkökulmasta

Tutkimukseen osallistuneet opettajat luettelivat monia syitä sille, miksi juuri heitä oli alettu kiusata. Syitä pystyi jaottelemaan yksilöllisten, työyhteisössä olevien sekä työssä ja työoloissa olevien syiden mukaisesti. Yksilölliset syyt nousivat selkeästi ylitse muiden, mutta niiden nähtiin olevan samalla selkeästi yhteydessä koulun työyhteisössä vallitsevaan kulttuuriin ja ilmapiiriin ja liittyvän siten myös työyhteisössä oleviin syihin.

Se, minkälainen yksilö yhteisöön hyväksytään, riippuu koulun kulttuurin suvaitsevaisuudesta. Jaottelin nämä yksilöllisyyteen liittyvät syyt viiteen ryhmään, jotka ovat *persoonaan liittyvät ominaisuudet, iän tuoma erilaisuus, kateus sekä kiusaajan hankala luonne.*

Yleisesti opettajat olivat itsekin melko ymmällään siitä, miksi juuri heidät oli valittu kiusan kohteeksi. He olivat pohdiskelleet itsekseen kiusaamisen syitä sekä jutelleet asiasta kiusaamisen päätyttyä muiden kollegojen kanssa. Mikään syy ei noussut muiden ylitse, vaan opettajat nostivat esille kaikkia syitä viidestä jaottelemastani kategoriasta.

Opettajien mukaan työyhteisössä haluttiin työntekijöiden olevan tietynlaisia eikä joukosta saanut poiketa. Opettajat kokivat kiusatun persoonallisuuden erilaisuuden yhdeksi merkittäväksi syyksi kiusaamisen alkamiselle. Kiusatut opettajat olivat olleet iloisia ja puheliaita, olivat kyselleet asioista ja myös kyseenalaistaneet mietityttäviä asioita. He olivat olleet itsevarmoja ja heillä oli hyvä itsetunto, mikä oli ärsyttänyt opettajien mukaan kiusaajaa. He olivat olleet alussa hyvin sosiaalisia ja halusivat luoda suhteita muihin työntekijöihin, mikä ei ollut tyypillistä kyseisen koulun kulttuurille. Heillä oli ollut tuoreita ajatuksia ja ehdotuksia koulun toimintaan ja opetukseen. Heillä oli ollut oma tahto tehdä asioita sillä tavalla kuin olivat parhaimmaksi nähneet ja yleisesti erilainen ajatusmaailma joissain koulumaailmaa koskevissa asioissa. Koulun työyhteisö ja kulttuuri eivät puolestaan tällaista olisi hyväksyneet, vaan olisivat halunneet sulattaa kaikki opettajat samaan muottiin. Kyseenalaistamista tai eri tavoin toimimista ei sallittu.

*”Kiusaaja oli niinku sitä mieltä, että sieltä niinku poistetaan just nämä tällaset tyypit, joilla on omaa tahtoa ja tai ajatusta. Tai ajatusta tehdä joitain asioita omalla tavalla. Että siellä ei suvaita minkäänlaista erilaisuutta. Ja sit tietenkin se, että mä olin nuori ja menin sinne uutena. Ja kyselin asioita ja sit myös kyseenalaistin. Varmaan myöskin persoona. Kun opettajanhuoneessa saatettiin vain istua välitunti ja kukaan ei puhunut yhtään mitään. Mä oon kuitenkin sellanen ihminen, että tykkään jutella ja keksiä keskusteluja. Toiset saatto vain nyökytellä ja hymähdellä. Siis se oli aivan järkyttävä paikka. Tavallaan niinku se, että olin liian sosiaalinen enkä sellanen hirveen pidättyväinen, tyyni ja ilmeetön. Ei olis saanu olla ollenkaan räiskyvä eikä mitään taiteellista omaava. Niinku että...sitten niinku ketä sinne valittiin, niin siinä oli aina tietty kaava, millä perusteilla opettajia valittiin. Sinne valittiin sellaisia aikalailla hiljaisia naisihmisiä, jotka ei niinku paljon laittanu vastaan mistään asiasta. Mä en*



*niinku sopinu siihen muottiin. Mä kysyn ja tarkistan, että ymmärsinkö oikein. Sama meno luultavasti jatkuu. Yks päivä taas katoin, että sinne oli valittu todella nuori tyttö, vastavalmistunut”. (Opettaja 1, haastattelu)*

Toisaalta myös iän tuomat erilaisuudet olivat olleet muutaman opettajan mukaan syynä kiusaamiselle. Kiusattu opettaja oli nuori ja vähän työelämää kokenut, kun taas kiusaaja oli usein kaksikymmentä vuotta vanhempi työelämää jo pitkään nähnyt opettaja. Ammattitaidon vähättely liittyi opettajien mukaan juuri ikäeroon kiusatun ja kiusajan välillä. Kiusaaja ei pitänyt uutta opettajaa päteväenä eikä luottanut tämän kykyihin hoitaa opettajan tehtäviä hyvin. Kiusaaja ei myöskään hyväksynyt uusia ajattelutapoja, arvomaailmaa ja toimintamalleja, joita kiusatulla opettajalla oli. Hän halusi muuttaa uuden opettajan toimintaa mukauttamalla sitä siihen malliin, miten koululla on aina toimittu. Mitään uutta muutosta tai erilaisuutta koulun sisällä ei suvaita, sillä työyhteisöön juurtuneet arvot ja käyttäytymismallit luovat turvallisuuden tunnetta ja viihtyvyyttä yhteisön jäsenissä.

*”Jos siellä erehty sanomaan, että ai jaa, että ennen oon tehny ihan toisella tavalla, niin ne suuttu siitä. Koska tavallaan mitään muuta mallia ei ollut, ku se mihin ne oli tottunu siellä”. (Opettaja 5, haastattelu)*

Kateuden koettiin olevan myös yhtenä vahvana syynä kiusaamiselle. Kiusatuilla opettajille oli elämässään ja työssään kaikki hyvin, mikä kiusaajaa tutkimukseen osallistuneiden opettajien mukaan ärsytti. Kiusatun ja kiusajan erilaiset elämäntilanteet ja koulutustaustat voivat tutkimukseen osallistuneiden opettajien mukaan myös synnyttää kateutta ja laukaista sen myötä kiusaamisen. Työssä menestyminen ja vanhemmilta saadut kehu tietyille opettajalle voivat luoda kateutta opettajayhteisöön.

*”Tuntuu, että kiusaajilla on jotain omia ongelmia ja ne halua sit purkaa sen johonkin ja sit ne valkkaa sieltä sit just sen kenellä ei ole mitään ongelmia ja kaikki asiat hyvin. Ainakin tuolla työpaikalla tuntuu, että sit ku on kaikki asiat ok, niin semmosta aletaan kiusaamaan. Siellä on ollu semmosiaki ihmisiä töissä kellä on ollu jotain ongelmia ja oikein ihan henkilökohtaisia ongelmia. Yksi oli sairaslomalla kolme kuukautta ku ei jaksanu...ei sellasia kiusata ollenkaan, koska he myöntää tavallaan, että heillä on niinku jotain. He on niinku haavoittuvaisia. Mut sitten ku on niinku kaikki asiat hyvin niin sitä aletaan kiusaamaan”. (Opettaja4, haastattelu)*

*”Aika pian syksyllä tapasin oppilaiden vanhemmatkin varttien merkeissä, ja sain kovasti positiivista palautetta, erityisesti monen ns. häirikköpojan vanhemmat olivat yllättyneitä lastensa kouluinnokkuudesta ja läksyjen luvusta. Sain kehuja myös muilta opettajilta, jotka sanoivat oppilaiden käyttäytyvän paremmin myös vaihtotunneilla. Ongelmat kiusaajan kanssa kuitenkin pahenivat. Hän löysi virheitä kaikesta mitä tein, otti asiakseen opastaa minua koska olinhan nuori ja kokematon”. (Opettaja 2, kirjoitus)*

Syitä kiusaamiselle haettiin myös kiusaajasta itsestään ja hänen vaikeasta luonteestaan. Kiusaaja asetti itsensä selkeästi muiden opettajien ja varsinkin kiusatun opettajan yläpuolelle. Hän ei sietänyt, jos joku oli hänen kanssaan asioista eri mieltä. Hän oli kiusattujen opettajien mielestä liian itsevarma itsestään, minkä vuoksi muiden toiminta ärsytti häntä. Toisaalta kiusaajalla ajateltiin olevan huono itsetunto, koska hänen piti sitä koko ajan pönkittää kehuskelemalla itseään muiden opettajien kuullen.

*”Mielestäni tähän kiusaamisen johti minun erilaisuus, se, että olen nuori, mutta myös hänen luonteensa. Hän kuvitteli olevansa opettajanhuoneen paras opettaja, tiedoiltaan ja taidoiltaan, ja että vain hänen opettamiensa aineiden ja hänen opettajana tulisi saada suurin arvostus ja kunnioitus. Kaikki muut olivat paljon huonompia kuin hän. Lisäksi hän oli kovin vanhoillinen ajatustavoiltaan”. (Opettaja 6, kirjoitus)*

*”Saman aineen opettajien palaverissa hän oli koko ajan äänessä ja me muut - kolme - kuuntelimme usein hänen esitelmiään esimerkiksi loistavista tunneista, joita hän oli pitänyt. Kiusaaja myös osoitti kaikin tavoin olevansa meistä suosituin oppilaiden keskuudessa. Hän kertoi mm. , että vain hänen kursseilleen oppilaat tulevat itse valitsemalla, kun taas meidän muiden kursseille he tulevat, kun Kiusaajan kursseille ei enää sovi”. (Opettaja 7, kirjoitus)*

Muutamassa tapauksessa tuli esille myös tilanne, jossa johtaja olisi halunnut alun perin kiusatun opettajan toimeen jonkun toisen ihmisen, mutta tätä ei ollut voitu kuitenkaan valita pätevyyden puuttumisen vuoksi. Virkaan tai määräaikaiseen suhteeseen valittiin siis toinen opettaja suosikkiopettajan sijaan, mikä oli kiusattujen opettajien mielestä pääsyy kiusaamisen alkamiselle. Uusi opettaja haluttiin savustaa pois työyhteisöstä, jotta paikalle saataisiin se, joka siihen alun perin oli haluttu. Näin oli opettajien mukaan tapahtunut samaisessa työyhteisössä aiemminkin ja yhden opettajan mukaan uudelleen myös seuraavalle opettajalle hänen työyhteisöstä lähtemisensä jälkeen. Muusta työyhteisöstä poikkeavien opettajien ulossavustaminen tavallaan jatkui kouluissa, mutta kiusan kohteena olevat opettajat vain vaihtuivat.

*”Ilmeisesti he olivat päättäneet, että he olisivat haluavat siihen toisen henkilön ja jollain keinolla täytyi poistaa tämän henkilön, josta ei pidetty. Että jotain tän tyyppistä siinä varmaan on. Mie oon saanu tän selville kyselemällä toisilta opettajilta. Luultavasti, olispa siinä ollu kuka tahansa, niin olis voinu periaatteessa käyä samalla tavalla”. (Opettaja 5, haastattelu)*

*”Siihen valittiin sitten seuraavaksi sitten keväällä uusi ope sijaiseksi, nainen, joka oli ihan pätevä, hyvä nainen ja kaikin puolin ihan ok. Niin tota, kun hän tuli tutustumaan sinne koululle..mä olin silloin viimestä päivää siellä töissä. Hänet otettiin niin kalseasti vastaan. Koulutoimenedustaja ei edes tervehtinyt. Hän oli ihan virallisilla papereilla sinne päässyt. Johtava opettaja oli todella pettynyt, koska hän olis halunnu siihen semmosen liikuntaan erikoistuneen opettajan. Oli ollut joku ehdokas, joka oli opiskellut liikuntaa ja oli melkein valmis liikunnanopettaja. Hän olisi sen halunnut siihen paikalle ehdottomasti, mutta kun viimeisenä hakupäivänä tuli paperit, jotka oli täydelliset luokanopettajan paperit ja sisälsi kelposuuden. Niin tota se oli sit pakko valita. He oli niin kalseita, että mua oikein kylmät väreet meni, ku mä lähin sieltä ajamaan. Mä itkin koko matkan, ku mä ajattelin, että voinko mä jättää sitä uutta opettajaa sinne”.(Opettaja 1, haastattelu)*

*”Kiusaaja oli kiusannut toista henkilöä aiemmin samassa työyhteisössä. Tämmösen huhun jopa kuulin, että hän savusti tämän yhden henkilön kokonaan ulos työyhteisöstä. Se oli ollut niin inhottava että toinen ei ollut kyennyt enää olla siellä”. (Opettaja 6, haastattelu)*

#### **5.4.2 Työyhteisön huono ilmapiiri**

Opettajien kirjoitelmista ja haastatteluista tuli esille, että työyhteisöissä, joissa kiusaamista esiintyi, oli yleinen ilmapiiri ollut huono. Työyhteisöissä oli ollut kuppikuntia, jotka eivät välttämättä olleet toistensa kanssa tekemisissä lainkaan. Opettajien kesken ei esiintynyt avointa keskustelua eivätkä he juurikaan tehneet keskenään yhteistyötä. Opettajat suhtautuivat toisiinsa melko välinpitämättömästi eivätkä halunneet puuttua toistensa asioihin. Vaikeita ja ongelmallisia asioita ei myöskään käsitelty avoimesti, vaan niistä vaiettiin. Työhyvinvointiin liittyviä asioita vähäteltiin eikä niihin puututtu millään lailla.

*”He ottivat minut ystävällisesti vastaan, joskin tunsin ilmapiirin hieman jähmeäksi. Kaikilla tuntui olevan oma paikkansa, eikä erillisten ryhmienlisäksi tuntunut olevan kovinkaan vahvaa työyhteisönyhteishenkeä”. (Opettaja 2, kirjoitus)*

*”Et siellä tehtiin selväksi, että eri aineryhmien opettajien ei tarvi olla keskenään missään yhteyksissä/tekemisissä. Että se ilmotettiin ihan yleisesti. Se oli aika vahva se tavallaan se jako, ja seki, että siellä opettajanhuoneessa, missä mie olin, niin sielläkään kaikki opettajat ei ollu keskenään puheväleissä.. Se oli hyvin näkyvää jo heti ensimmäisten työviikkojen aikana, että siellä oli todella huono työyhteisö ilmapiiri”. (Opettaja 5, haastattelu)*

*”Monet niinku noista työkavereista kenen kanssa oon jutellu jälkeempään sanoivat, että se on niin kauhea kupla, että joskus sen täytyy pokahtaa. Et siellä on niin paljon kaikkea mätää sisällä. Sellasia asioita, mitä on jätetty käsittelemättä ja siirretty ja lykätty. Just nimenomaan näitä henkisen pahoinvoinnin oireita, mitä siellä on”. (Opettaja 1, haastattelu)*

*”Siellä on tosi ahdistava ilmapiiri..sellanen kahvikuppikuntia. Kahdenkolmen hengen porukoita”. (Opettaja 4, haastattelu)*

*”Siellä oli niin välinpitämätön ilmapiiri, ettei siellä kukaan välittänyt toisistaan ollenkaan. Kaikki kulki vain laput silmillä omaa polkuaan muista välittämättä. Se näky just siinäkin, se huono työyhteisö”. (Opettaja 5, haastattelu)*

Opettajat kokivat johtavan opettajan vaikuttavan yhteisön ilmapiiriin sekä yleiseen hyvinvointiin erittäin merkittävästi. Tutkimukseen osallistuneiden opettajien tapauksissa koulun johtaja oli vaikuttanut koulun ilmapiiriin heikentävästi: erityisen paljon niissä tapauksissa, joissa johtaja oli itse ollut kiusaaja, mutta myös tapauksissa, joissa kollega oli ollut kiusaajan roolissa. Opettajat kokivat, että johtaja on väärä ihminen väärällä paikalla. Hänen kykynsä hoitaa asioita koettiin puutteelliseksi ja ammattitaidottomaksi. Johtajan koettiin olevan välillä aivan ulkona koulun tapahtumista. Eräs opettaja kertoi, että koulun johtaja ei ollut pitänyt opettajille minkäänlaista työnohjausta. Asioista ei keskusteltu eikä neuvoteltu yhteisesti, vaan rehtori päätti kaikki asiat itse.

*”Esimies vaikuttaa ehkä vähän heikentävästi ilmapiiriin, koska hänellä ei ole aina langat käsissä. Ehkä osaltaan myös se vaikuttaa siihen”. (Opettaja 6, haastattelu)*

*”Johtaja on väärä ihminen sillä paikalla. Siihen kaivataan sellasta johtajaa, joka olisi myös inhimillinen, mitä tää johtaja ei ollut. Armeija kuvaa hyvin sitä...että tunteet vaan kaikki pois pelistä. Työyhteisössä ei ollut yhtään miestä, että kaikki miehet, jotka siellä oli ollut, niin oli hädätetty pois”. (Opettaja 1, haastattelu)*

*”Mut tää johtaja ei pitänyt minkäänlaista työnohjausta. Yt-tunti oli sitä, että hän ilmoitti mitä hän oli päättänyt, että tehdään. Mistään asioista ei todellakaan keskusteltu”. (Opettaja 1, haastattelu)*

Kahdessa tapauksessa johtajalla oli ollut eräänlainen suosikkiopettajajärjestelmä, johon olivat kuuluneet vain tietyt opettajat. Näillä opettajilla oli erityisvapauksia, ja heitä johtaja kohteli eri tavoin kuin muita. Koulun johtaja oli myös usein valinnut oman puolensa opettajien välisten ristiriitojen käsittelyssä ja näin syrjinyt usein juuri kiusattua opettajaa, vaikka hän ei itse varsinaisesti kiusaaja ollutkaan.

*”Siellä oli jokin nokkimisjärjestys, josta en tarkalleen päässyt selvyyteen. Ne, ketkä ei kuulunu johtajan suosikkiopettajiin, kävivät sitten opettajanhuoneessa itkemässä. Sellasta henkilöiden ohjaamista/johtamista siellä ei ollenkaan ollut”. (Opettaja 1, haastattelu)*

*”Huomasin heti, että rehtorin suosiossa olevilla oli aivan eri säännöt kuin muilla. He esim. lintsasivat jatkuvasti välituntivalvonnoista ja muista vastaavista tehtävistä. Eipä siihen kukaan mitenkään puuttunut”. (Opettaja 5, kirjoitus)*

Kaksi opettajaa oli saanut myöhemmin selville, että työyhteisössä oli aiemminkin kiusattu ja savustettu ulos opettajia. Ongelma oli siis selkeästi työyhteisössä eikä kiusatuksi joutuneissa opettajissa. Työyhteisö suvaitsi joukkoonsa vain tietynlaisia opettajia ja muut yritettiin kaikin tavoin savustaa ulos.

*”Kuulin eräältä toiselta opettajalta, että tämä sama tilanne on toistunut siellä aiemminkin. Entinen työkaveri sanoin, että on aivan uskomatonta, että näyttelijät vaihtuu, mutta näytelmä pysyy samana. Se jatkuu, se pieni piiri pyörii siellä”. (Opettaja 1, haastattelu)*

### **5.4.3 Seuraukset opettajalle itselleen**

Tutkimukseeni osallistuneet opettajat olivat yleisesti ottaen kokeneet kiusaamisen hyvin vahvasti. Kiusaaminen oli tuonut opettajien vastausten mukaan liudan ikäviä seurauksia, jotka voidaan jaotella fyysisiin, psyykkisiin sekä sosiaaliseen terveyteen liittyviksi oireiksi. Eniten kiusatuksi joutuneet opettajat olivat tässä tutkimuksessa kärsineet erilaisista psyykkisistä eli henkiseen hyvinvointiin liittyvistä oireista.

Melkein kaikki vastaajat kertoivat olleensa hyvin itkuisia kiusaamisen aikana, mutta suurin osa ei ollut kuitenkaan itkenyt työpaikalla, vaan kotona läheisten läsnä ollessa. Opettajat kertoivat olleensa henkisesti aivan rikki. Kiusaaminen vaikutti jokapäiväiseen elämään niin paljon, ettei tavallisia arkiaskareita pystynyt aina hoitamaan. Ajatukset pyörivät opettajien mukaan koko ajan kiusaamisessa ja seuraavasta päivästä selviytymisessä.

*”Varmaan sillee, että mies joutu kuuntelemaan niitä juttuja kotona...kiusaaja tätä ja tuota. Ja kyllähän mä itkin kotona paljon ja mulla oli ihan oikeesti henkisiä ongelmia”. (Opettaja 4, haastattelu)*

*”Olin henkisesti aivan loppu. Olen nyt hieman vahvempi, mutta edelleen pelkään Kiusaajaa”. (Opettaja 7, kirjoitus)*

*”Vaikutti tosi paljo, sekotti elämän ihan kokonaan. Ei pystynyt kuukausitolkulla tekemään oikein mitään. Vaikutti tosi vahvasti yksityiselämään. Ajatukset pyörii siinä koko ajan. Ei niinku mitään sellasta järjellistä pystynyt tekemään pitkiin aikoihin”. (Opettaja 5, haastattelu)*

Opettajat kärsivät paljon myös fyysisistä oireista, kuten huimauksesta, ripulista, pahoinvoinnista ja oksentelusta, unihäiriöistä, valvomisesta, hermostuneisuudesta sekä stressistä. Lisäksi muutama opettaja mainitsi jännittävänsä kiusaajan kohtaamisia sekä pelkäävänsä kiusaajaa. Muutama opettaja mainitsi, että oireet olivat loppuneet heti heidän vaihdettuaan työpaikkaa, joten niillä oli selkeä yhteys kiusaamiseen.

*”Jännitin erityisopettajan kohtaamisia niin että kärsin ripulista ja huimauksista, enkä enää ollut pirteä ja iloinen oma itseni. Fyysistä vikaa oireisiini ei tutkimuksissa löydetty, mutta itse epäilin syyksi stressiä”. (Opettaja 2, kirjoitus)*

*”Tietenki niinku tää oli siinä se päällimmäinen ajatus, että jokainen päivä oli tuskaa. Voi olla, että on vaikea ymmärtää, mutta kun mä laahustin kotiin niin jotenki mä olin niin...vaikka mulla oli raskauspahoinvointia, niin mä en työpaikalla koskaan oksentanu, mutta mä tulinkin aina juoksujalkaa kotiin ja ensimmäiseksi oksentaan. Mä oksensin melkein joka päivä. Että mun mies sanoki, että tää on täysin henkistä tää sun pahoinvointi ja oon täsmälleen samaa mieltä”. (Opettaja 1, haastattelu)*

Opettajien vastauksista tuli esille, että kiusaaminen oli vaikuttanut heikentävästi opettajien itsetuntoon ja hetkellisesti kykyyn luottaa omaan ammattitaitoon ja asioiden

arviointikykyyn. Muutama opettaja oli alkanut epäillä omaa kykyänsä toimia opettajana ja omien toimintatapojensa oikeellisuutta. Kiusaajat saivat heidät ikään kuin syyttelemään itseään ja näkemään kiusaamisen syyn aiheellisena, vaikka näin ei todellisuudessa ollut.

*”No kyllä se on itsetuntoon hirveästi vaikuttanu sillee ja on pitäny miettiä sitä, että haluunko enää olla tuolla alalla ja että oonko mie enää kelvollinen tai sopiva tuolla alalla”. (Opettaja 5, haastattelu)*

*”Epäilin vahvasti myös omaa käsitystäni tapahtumista, olinko tosiaan ymmärtänyt kaiken aivan väärin ja todellisuudessa olin oikeastikin huono työssäni. Ennen joulua mietin tosissani alan vaihtoa. Tunsin ettei minusta olisi tähän työhön, en kestänyt sitä ilkeyttä ja pahasuopaisuutta ympärilläni päivittäin. Oppilaita ja itse opettamista rakastin edelleen, mutta entä jos se ei riittänyt. Jos aikuisten oikeasti työmaailma olikin tällainen, eikä minusta vain ollut siihen”. (Opettaja 2, kirjoitus)*

Kiusaaminen ei kuitenkaan ollut selkeästi vaikuttanut kykyyn toimia opettajana tai hoitaa työtehtäviä. Muutama opettaja kuitenkin mainitsi vastauksissaan mielialan muutoksen, mikä osaltaan oli vaikuttanut työntekoon. Opettajat eivät olleet enää iloisia ja ulospäin suuntautuneita työntekijöitä, vaan kiusaamisen pidennyttyä muuttuivat sulkeutuneiksi ja vetäytyivät työyhteisöstä. Töihin ei ollut enää mukava mennä, vaikka itse työnteosta lasten parissa opettajat pitivät edelleen. Päästyään kiusaamisesta eroon ja saatuaan uuden työpaikan muutaman opettajan mielessä oli edelleen pelko siitä, että joutuu taas kiusaamisen kohteeksi.

*”Nykyään silla tavalla, että tietyt asiat aina varmistan ja pidän niinku sillä tavalla varani. Kun en mä persoonani voi mitenkään muuttaa. Kun olen iloinen ja ulospäin suuntautunut. Että kyllä mä uskon, että siellä työpaikassa, missä mä olin sitten loppujen lopuks aivan täysin sulkeutunut enkä mä halunnut enää puhuakaan kellekään mitään”. (Opettaja 1, haastattelu)*

#### **5.4.4 Kiusaamisen vaikutukset nykyhetkeen**

Kiusaaminen oli jättänyt opettajin pysyviä jälkiä, niin hyvässä kuin pahassa mielessä. Kolme opettajaa jännitti tai pelkäsi seuraavan työyhteisöön mennessä joutuvansa samanlaisen ryöpytyksen kohteeksi kuin edellisessä työpaikassaan. Kellään näistä kolmesta opettajasta ei ollut aikaisempia kokemuksia toimivasta, terveestä ja

hyvinvoivasta työyhteisöstä, vaan kiusaamiskokemus oli tapahtunut heidän ensimmäisessä työpaikassaan, joka oli kaikkea muuta kuin terve. He miettivät, miten selviäisivät, jos joutuisivat kohtaamaan uudelleen samanlaisen kokemuksen. Yksi opettaja mainitsi kiusaamisen jättäneen pysyvän särön hänen opetusalaan tuntemaansa arvostusta kohtaan. Hänen mukaan kiusaamiskokemus kulkee aina mukana eikä sitä voi unohtaa kokonaan koskaan, mutta sen kanssa oppii elämään.

*”Pikkuisen jo jännittää, miten opetustyö taas lähtee käyntiin, mutta luotan kokemukseeni ja toivottavasti hyviin ja myötätuntoisiin kollegoihin. Kyllä se on aika haasteellista mennä ja tavallaan vielä nyt ku on nyt tuo kokemus taustalla”. (Opettaja 5, kirjoitus)*

*”Nyt haen töitä taas, ja olen peloissani, koska pelkään joutuvani taas jonkun hampaisiin, enkä tiedä, onko minusta vielä taistelemaan. En tiedä toimivasta, terveestä työyhteisöstä mitään, paitsi sen, että sellaista siellä tuskin on kuin tuolla oli”. (Opettaja 1, kirjoitus)*

Niin ikään kolmelle opettajalle oli syntynyt kokemuksen myötä halu auttaa mahdollisuuksien mukaan muita työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneita. He olivat päättäneet aina tilaisuuden tullen kertoa tarinan omasta kokemuksesta eteenpäin toivoen samalla, että se voisi auttaa jotain muuta samankaltaisen kohtelun kokenutta opettajaa. Heille oli syntynyt myös valtava halu puuttua työpaikkakiusaamiseen, mikäli sitä kohtaavat jossain vaiheessa elämää jollain muulla työpaikalla. Kaksi opettajaa oli oppinut kokemuksesta sen, että työpaikkakiusaaja ei välttämättä itse tajua kiusaavansa ja aiheuttavansa mielipahaa toiselle. Tällöin olisikin tärkeää, että kiusattu opettaja sanoo suoraan kiusaajalle mielipahastaan ja kiusaamiseksi tulemisen tunteestaan.

*”Aion kertoa aina tilaisuuden tullen tarinaani eteenpäin. Toivottavasti se auttaisi jotakin toista saman tyyppisessä tilanteessa olevaa”. (Opettaja 5, kirjoitus)*

*”Mulle on itelle tullu jotenki sellanen, ku oon aina ollu reilun pelin kannattaja ja sit jos ite joskus näkee työyhteisössä tämmösen, niin osaa toimia eikä tarvi heti pelätä että erotetaan. Että osaa puuttua sitten siihen ja sen vois selvittää. Että vaikka sit menis sanomaan, että tiedätkö että tää ei oo oikein tai muuta”. (Opettaja 1, haastattelu)*

*”Kiusaaminen muutti minua ihmisenä siten, että nykyisin osaan ajatella, että kiusaajalla itsellään ei ole ”kaikki kotona”. Syy ei ole kiusatussa, vaan kiusaajan pienuudessa. Lisäksi olen oppinut sen, että jos koen jonkun*



*henkilön toiminnan kiusaamiseksi, sanon siitä. Jos ihmiselle sanoo sen ääneen, hän a) tulee tietoiseksi asiasta, hän voi olla täysin tietämätön aiheuttamastaan mielipahasta b) hän tietää minun tietävän ja mahdollisesti tiedostaa, että seuraavaksi asia menisi eteenpäin". (Opettaja 9, kirjoitus)*

## 5.5 Kiusaamisesta selviytyminen ja puuttumiskeinot

### 5.5.1 Selviytymiskeinot ja avun hakeminen

Aineistosta nousi kolme eri selviytymisen keinoa. Opettajat kokivat tärkeimmiksi tekijöiksi selviytymisessään: *asiasta puhumisen, vertaistuen sekä työpaikan vaihtamisen*

Kaikki tutkimukseeni osallistuneet opettajat mainitsivat asiasta puhumisen yhtenä tärkeimpänä selviytymiskeinona. Kiusaamisesta ja työpaikalla vallitsevasta epämiellyttävästä tilanteesta kiusatuksi tulleet opettajat olivat keskustelleet lähisukulaistensa, kurssikavereidensa, ystäviensä, oman puolisonsa ja neljä opettajaa myös työtovereidensa kanssa. Yksi opettaja oli käynyt juttelemassa asiasta myös ammatti-ihmisen kanssa kiusaamisen päätyttyä. Puhuminen koettiin hyvin terapeuttiseksi ja helpottavaksi. Opettajat olivat kiitollisia ympärillä olleista ihmisistä ja heidän kuuntelemisen taidoistaan sekä antamastaan tuesta. Ilman heitä selviytymisessä olisi mennyt kauemmin aikaa.

*"Ja tavallaan niinku se, että mie oon siitä käyny puhumassa, ja mie oon sitä käsitelly, niin se on auttanu tosi paljon asioita. Hirveesti mie oon siitä puhunu entisten kurssikavereiden kanssa ja tälle lähisuvun kanssa ja oman miehen kanssa. Sekin on auttanu tosi paljon, että on ollu ihmisiä joiden kanssa on voinut asiasta puhua". (Opettaja 5, haastattelu)*

Kolme opettajaa oli hakenut voimaa vertaistuesta, jonka olivat kokeneet tärkeäksi selviytymisen kannalta. Yksi opettaja oli löytänyt vertaistukea Internetin *työpaikkakiusatut* -sivustolta, jossa ihmiset saavat anonymisti kertoa omia kokemuksiaan sekä tukea toisia työpaikkakiusaamisen uhriksi joutuneita. Samainen opettaja oli lukenut myös paljon työpaikkakiusaamista koskevaa kirjallisuutta, josta oli myös löytänyt vertaisiaan tapauksia. Opettaja itse kertoi lukemisen rohkaisseensa häntä valtavasti.

*”Sit mie oon myös yrittäny kirjallisuutta aika paljon lukea. Mie löysin sellasen yhen vähän vastaavan tarinan opettajasta, joka oli tavallaan savustettu pihalle työpaikaltaan. Jotenki se kirjan lukeminen minua hirveesti rohkaisi. Ja sit netistä mie löysin sellasen työpaikkakiusatut sivustot. Sitä mie kans talvella kävin lukemassa. Ne kerto siinä omia kokemuksia. Oon sellasta vertaistukea yrittäny löytää”. (Opettaja 5, haastattelu)*

Kaksi opettajaa oli saanut vertaistukea omilta työtovereiltaan, jotka olivat myös joutuneet aiemmin tai samaan aikaan kiusaamisen kohteeksi samassa työyhteisössä. Tutkimukseeni osallistuneet opettajat olivat saaneet kuulla vasta työpaikkaa vaihdettuaan, että koululla oli aiemmin tai samaan aikaan kiusattu myös toista opettajaa. Tutkimuksessani mukana olleet opettajat eivät kuitenkaan kiusaamista itse olleet huomanneet, koska oma tilanne oli ollut niin paha ja ahdistava. He olivat jutelleet saman ryöpytyksen kohteeksi joutuneiden työtovereidensa kanssa ja saaneet valtavasti tukea ja apua toisiltaan. Heidän oma näkemyksensä työyhteisön sairaasta tilanteesta oli vahvistunut kuullessaan muiden samalla työpaikalla työskennelleiden ihmisten mielipiteitä.

*”Et keskustelemalla ja sitten otin yhteyttä myöskin tähän henkilöön, joka oli irtisanoutunut vapaaehtoisesti sieltä. Tavallaan niinku se, että osas keskustella ja jakaa kokemuksia ja sai huomata, ettei oo ainut ja sitten niinku seki, että miten muut sieltä on...että nyt on yksi vaihtanut koulua toiselle koululle. Yks ihminen oli ollut tällä koululla viime lukuvuoden sijaisena ja hän on sanonut, että se oli aivan järkyttävä paikka. Mulle tulee tästä sellanen tunne, että en mä nyt sitten aivan väärässä oo voinut olla. Et jos se on muittenki mielestä aivan järkyttävä paikka”. (Opettajaa 1, haastattelu)*

Neljä opettajaa oli kokenut työpaikalta lähtemisen yhdeksi merkittäväksi tekijäksi selviytymisprosessissaan. Työsuhteen päätyminen ei kahdessa tapauksessa ollut kuitenkaan tapahtunut opettajan omasta tahdosta, vaan työsuhdetta ei ollut vain enää jatkettu ilman pätevää syytä. Kaksi opettaja oli puolestaan saanut siirron toiseen kouluun, mistä olivat olleet hyvin iloisia. Kokemus terveestä, hyvinvoivasta ja toisia kunnioittavasta työyhteisöstä koettiin hyvin tärkeäksi ahdistavan ja rankan työpaikkakiusaamisen jälkeen. Uusi työyhteisö oli antanut opettajille voimia päästä kiusaamiskokemuksen yli sekä luonut uskoa taas omaan ammattitaitoon.

*”Olen alusta asti saanut tukea, kannustusta, kehuja ja luottamusta osakseni, työyhteisö on tiivis ja asioista puhutaan suoraan. Töissä on lupa viihtyä ja sanoa huomenensa hymyillen. Uskon siis edelleen, että jokainen lapsi on pohjimmiltaan hyvä, aikuisista en enää ole niin varma. Ja kutsumustani opettajanammattiin en ole enää epäillyt. Myös mystinen ripuli ja huimaus loppuivat heti työpaikanvaihdon jälkeen”. (Opettaja 2, kirjoitus)*

*”Ja ku aikaa alko kulumaan niin en mie sitä enää aktiivisesti mieti ollenkaan..ja tuo on niin erilainen työyhteisö, että se on siellä jäänyt niinku taustalle”. (Opettaja5, haastattelu)*

*”Ja tavallaan sit mulle on nyt tärkeää, että saan olla hyvässä paikassa töissä. Missä asiat on hyvin ja ihmisten väliset kemiat pelaa. Eikä siellä ole mitään tällaisia kauheita juttuja taustalla”. (Opettaja 1, haastattelu)*

Seksuaalista häirintää työpaikallaan kohdannut opettaja oli puuttunut itse ahdisteluun sanomalla häirintää tehneelle miehelle suoraan, mitä hän asiasta ajatteli. Tämä oli ollut hyvin toimiva keino, sillä häirintää ei sen jälkeen ollut enää tapahtunut. Ahdistelija oli koululla sijaisena, mutta välikohtauksen jälkeen häntä ei sijaisena koululla enää nähty.

*”Keskustelin opettajanhuoneessa ja selvisi, etten ollut ainoa, jota hän oli ahdistellut. Muita hän oli jopa puristellut takapuolesta. Niinpä kotona päätin, että kerron tästä rehtorille. Soitin hänelle ja kerroin kuka myös oli kertonut näistä asioista. Hän lupasi vielä tarkentaa muilta ja puhutella tätä miestä. Puhuttelun jälkeen mies tuli luokseni opettajanhuoneessa ja isoon ääneen alkoi pyytämään anteeksi, että jos hän oli loukannut minun yksityisyyttäni ja KESKUSTELULLA loukannut minua, että eihän siinä mitään pahaa ole. Hän toivoi, että olisin sanonut asiasta ensin hänelle, eikä olisi tarvinnut kuulemma mennä rehtorille juttelemaan näin vähäpätöisestä asiasta. Ajattelin, että jos kerta kovaa puhutaan niin kyllä täältäkin löytyy. Sanoin yhtä isoon ääneen, että muut kuulevat myös minun puheeni, että keskustella saa mutta lääppimään ei tarvitse ruveta. Niin meni mies hiljaiseksi ja lähti äkkiä pois. Sen jälkeen oli välit todella viileät, eikä hän sen jälkeen tehnytäkään enää sijaisuuksia. Kuulin myöhemmin, että samainen mies oli käyttäytynyt muuallakin kouluissa yhtä törkeästi. Jälleen tämä osoitti sen, että maailma on täynnä ihmeellisiä ihmisiä, mutta tämä osoitti myös sen, että sen verran on itsekunnioitusta minulla, ettei koskemaan kukaan rupea ilman lupaa ja vielä ihan ventovieras. Luuli mies varmaan, että olen helppo nakki, kun olen nuori, mutta luuli väärin”. (Opettaja 6, kirjoitus)*

Samainen opettaja oli kertonut rehtorille myös ns. tavallisesta työpaikkakiusaamisesta, jota oli kokenut samaisessa koulussa. Rehtorille kertomisen opettaja oli kokenut ratkaisevaksi tekijäksi kiusaamisesta selviytymisessä. Hän oli saanut rehtorilta tukea ja

kannustusta, mikä oli auttanut häntä todella paljon. Opettaja oli joutunut lapsena myös koulukiusatuksi, millä oli myös vaikutusta työpaikkakiusaamisesta selviytymisessä. Koulukiusaamisen kokenut opettaja oli päättänyt koulukiusaamisesta selviytyttyään, ettei enää koskaan anna kenenkään kohdella häntä huonosti. Koulukiusaaminen oli loppujen lopuksi vahvistanut häntä henkisesti ja näin auttanut häntä myös työpaikkakiusaamisesta selviytymisessä.

*”No ehkä suurin on se, että pysty sanomaan muille siitä ja kuuli niinku muitten mielipiteitä esimerkiksi siitä mun pukeutumisesta. Ja ihan kun menin rehtorille sanomaan...tai puhuttiin aivan jotain muita asioita ja sit mainitsin tästä pukeutumisesta. Sit kuulin niinku rehtorinki mielipiteen, että mulla on oikeus olla olla sellasissa vaatteissa missä mä viihdyn. Niin se oli sellanen käännekohta, ettei enää miettiny sitä asiaa niin kauhiasti. Ehkä tähän on myös auttanut se, että ku oon ollu koulukiusatt ja, ku mä oon sillon siitä selvinny. Sillon mä tein itelleni myös päätöksen, että mulle on ihan sama mitä muut sanoo. Jos jollain on jotain sanottavaa, niin tulkoon sanomaan, mutta mä sanon takasin. Niin sen jälkeen niinku..se on auttanut asiaa kans. Että on niinku kokenu aikasemmin jo vastaavaa”.*  
(Opettaja 6, haastattelu)

### 5.5.2 Muu työyhteisö sokeana kiusaamiselle

Opettajat kokivat työpaikkakiusaamisen jonkinlaisena tabuna eli kiellettyinä puheenaiheena, minkä vuoksi sitä ei uskalleta ottaa puheenaiheeksi. Missään kiusaamistapauksessa kollegat eivät olleet puuttuneet kiusaamiseen, vaikka osa oli ollut tietoinen asiasta. Kiusaamista ei myöskään ollut otettu yhteiseen käsittelyyn missään työyhteisössä. Kolmessa tapauksessa, jossa rehtori itse oli ollut kiusaaja, oli kollegojen puuttuminen myös vaikeampaa. Opettajien mukaan kollegat olivat ehkä pelänneet myös oman työpaikkansa puolesta eivätkä sen vuoksi uskaltaneet puuttua.

Tutkimuksessa tuli esille kaksi eri vaikenemisen tapaa. Kuudessa tapauksessa muut opettajat olivat kyllä huomanneet kiusaamista, mutta eivät olleet uskaltaneet puuttua siihen. He olivat esimerkiksi nähneet tilanteita, joissa kiusaaja haukkui tai puhutteli kiusattua ilkeään sävyyn, mutta olivat antaneet tilanteen vain rauhoittua. Eräs opettaja arveli, että kollegat eivät olleet vain halunneet huomata asiaa. Myöhemmin kollegat olivat kuitenkin kertoneet, etteivät olleet tajunneet tilanteen vakavuutta. Samainen opettaja arveli työyhteisössä vallitsevan välinpitämättömyyden ilmapiirin vaikuttaneen siihen, ettei kiusaamiseen ollut puututtu millään lailla.

*”No esimerkiksi, jonku kerran ku mä sain tätä vähän rankempaa palautetta tästä työstä, niin läsnä saatto olla noin 6 opettajaa ja sit tää koulunkäyntiavustaja. Ja sit oli vielä kouluavustaja, sen kevään ylioppilas. Ne saatto olla paikalla ja korjata aineita samassa tilassa ja kuuli niinku kaiken, mutta ei reagoinu mitenkään”. (Opettaja 1, haastattelu)*

*”Ei ne oikeestaan sitä huomannu ku se tapahtu aina sillee, että me oltiin kaksisteen. Elikä tää toinen aina kommentoi sillon, ku siinä ei ollut ketään muuta. Paitsi että viime keväänä sattu sellanen tilanne, että siinä oli kaikki opettajat paikalla. Hän kommentoi kaikkien kuullen mun ulkonäköä jotenki. Se oli ainut kerta kun muut sen näki, mutta kyllähän mää muille siitä sanoin, Muut tiesi sen, että se on sellanen ja että se on muillekki ihmisille sanonu, ja että se on sen tyylinen ihminen ettei sille mitään voi. Ei ne mitään sen kummempaa, yleisesti sellasta, että onpa törkeää tai jotain tällasta”. (Opettaja 6, haastattelu)*

*”Mie luulen, että suurin osa ei välittäny ees huomata sitä. Ilmeisesti ei huomannutkaan. Mutta kevätlukupuolella ku opetuspäällikkö oli tullut selittämään tilannetta opettajat oli ollu ihan puulla päähän lyötyjä. Aika monet opettaja oli sanonu, että ne ei tajua tätä tilannetta ollenkaan”. (Opettaja 5, haastattelu)*

Kahdessa tapauksessa kollegat olivat kuitenkin antaneet tukea kiusatulle kuuntelemalla, puhumalla ja kannustamalla, mistä kiusatut olivat hyvin kiitollisia. Kiusaamiseen he eivät kuitenkaan olleet muuten puuttuneet.

*”Kouluni muista työntekijöistä keittäjä/siivooja sekä koulunkäyntiavustaja sekä kiertävä erityisopettaja olivat tietoisia asiasta. He toimivat ikään kuin minun tukenani”. (Opettaja 9, kirjoitus)*

*”Kollegani kertoi erityisopettajan tehneen saman kaikille koulun naisopettajille, itkettäneen heitä vuorollaan, ja että tein hyvää työtä eikä vika ollut minussa vaan tulehtuneessa työyhteisössä”. (Opettaja 2, kirjoitus)*

Neljässä tapauksessa muut opettajat olivat myös tietoisia kiusaamisesta ja olivat tavallaan itse mukana kiusaamisprosessissa omalla käyttäytymisellään. Kiusaaja oli saanut myös muun työyhteisön kiusattua opettajaa vastaan, vaikka muut opettajat eivät varsinaisia kiusaajia olleetkaan.

*”Silloin huomasin ensimmäisen kerran miten vahva yhteishenki ja puolustushalu oli koulun vanhalla opettajakaartilla, joita oli opettajista suurin osa. Aloinkin ajatella itsekseni opettajamafiasta, johon aloin luokitella opettajia heidän käytöksensä ja puheidensa perusteella. Ja pian*

*huomasin kuinka moni mielestäni siihen kuului. Nuoremmat opettajat eivät useinkaan mielipiteitään esiin tuoneet, vaan myötäilivät vanhempia opettajia”. (Opettaja 3, kirjoitus)*

*”Tällä rehtorilla (kiusaaja) oli tavallaan semmosia tavallaan suosikkeja, jotka olivat hänen suosiossaan. Erityisesti opo, joka oli hänen tämmönen mielitietynsä. Hänen taholtaan kiusaamista esiintyi myös. Että nää kaks oikeestaan oli sellasia. Muittenki taholta se oli nähtävissä, mutta se ei ollu ehkä niin näkyvää tai selkeää. Nää kaks oli niitä, jotka olivat eniten minua vastaan. Muut ei yrittäneet estää kiusaamista millään tavalla”. (Opettaja 5, haastattelu)*

Yksi opettaja oli ottanut yhteyttä mm. opetuspäällikköön sekä OAJ:n luottamusmieheen, mutta ei ollut saanut heiltäkään minkäänlaista tukea tai apua. He eivät olleet ottaneet opettajan tilannetta tosissaan, vaan olivat ohittaneet sen tylästi. Jälkeenpäin opettaja oli kuullut, että opetuspäällikkö oli ollut myös koulun entinen opettaja ja kiusaavan rehtorin ystävä. Opettaja koki tämän vaikuttaneen siihen, että hän ei saanut apua edes ylemmältä taholta.

*”Mie olin niin kauheen pettynyt siihen, että ku tietysti mie yritin niinku kaikkien opetuspäälliköiden ja muiden OAJ:n luottamusmiesten ja muitten kans hoitaa asiaa, mut mie en saanu ees sieltä tukea. Et tavallaan sitä ei sais ihan vaan tollee ohittaa, jos ihminen ottaa tollasesta asiasta yhteyttä. Sen takia työpaikalla on niitä pääluottamusmiehiä, joiden täytyy puuttua ja joihin otetaan yhteyttä, jos tollasta tapahtuu. Ja ku opettajat on kuitenkin sellasia ihmisiä, jotka aika paljon nielee asioita. Että ei sinne turhaa soiteta. Opetuspäällikkö oli muuten koulun entinen opettaja. Siellä oli niin sisäpiiri. Ei niillä ollut haluakaan selvittää asiaa. Toimintavasta jäi tosi huono kuva. Ei puututtu millään tavalla”. (Opettaja 1, haastattelu)*

Neljä opettajaa oli kertonut kiusaamisesta koulunsa rehtorille, mutta vain yhdessä tapauksessa rehtori oli osannut puuttua kiusaamiseen oikealla tavalla ja saanut sen loppumaan. Kahdessa tilanteessa rehtori oli kyllä kiusatun puolella kiusaamisasiassa, mutta tilanteelle ei kuitenkaan konkreettisesti tehty mitään.

*”Tilanne oli epämiellyttävä ja erityisopettaja valehteli edelleen taitavasti, vararehtori puolusti minun näkemystäni, mutta sitä en tiedä, ketä rehtori uskoi. Päädyimme siihen että pärjään paremmin ilman erityisopettajan tukea. Tilanne parani näennäisesti, mutta mikään ei tietenkään poistanut ilmassa olevaa kireyttä. Erityisopettaja (kiusaaja) esitti edelleen ystävällistä muiden läsnä ollessa, mutta kun olimme kahden, hän puhui alentavasti, eikä todellakaan milloinkaan ymmärtänyt saati myöntänyt tehneensä mitään väärää”. (Opettaja2, kirjoitus)*

Yksi opettaja oli puolestaan saanut tukea työyhteisöltään ja rehtorilta kohdatessaan seksuaalista häirintää. Sama opettaja oli kokenut myös ns. tavallisempaa työpaikkakiusaamista, johon olisi myös saanut tukea rehtorilta halutessaan. Hän kuitenkin koki pärjäävänsä kiusaamisesta ilman erityisiä tukitoimia.

*”Mielestäni sain tilanteessa todella hyvää tukea koulun johtajalta ja myös muilta opettajilta, koska he olivat myös sitä mieltä, että tein oikein, että puutuin asiaan. Joidenkin mielestä (siis naisten, mikä ihmetytti kovasti) pieni taputtelu ei ole haitaksi, mutta en välitä sellaisista mielipiteistä. Mielestäni tein oikein”. (Opettaja 6, kirjoitus)*

### 5.5.3 Kiusaamisen torjuminen

Opettajien vastauksista tuli esiin monenlaisia keinoja, millä työpaikkakiusaamista pystyttäisiin ennaltaehkäisemään. Kaksi opettajaa mainitsi opettajankoulutuksen yhtenä tärkeänä tekijänä työpaikkakiusaamisen poiskitkemisessä. Heidän mielestään opettajankoulutuksessa ei käsitellä tarpeeksi opettajan ammattia ihmissuhdetyönä, jota tutkimuksessa mukana ollut opettaja pitää työn vaikeimpana puolena. Koulutuksessa keskitytään enemmän pelkkään didaktiseen ja kasvatukselliseen puoleen, mutta ei puhuta ainakaan liikaa työhön liittyvistä ihmissuhteista. Opettajat tekevät kuitenkin töitä yhdessä samassa työyhteisössä ja ovat päivittäin tekemisissä keskenään. Opettajien tulee osata työskennellä yhdessä toistensa kanssa, jolloin heillä tulee olla hyvät ihmissuhdetaidot niin positiivisten kuin negatiivistenkin asioiden hoitamiseen. Opettajien mukaan koulutuksessa tulisi keskustella erilaisista mahdollisista konflikteista, joita opettajien välillä voi syntyä sekä niiden ratkaisemisesta. Koulutuksessa voisi opettajien mukaan ottaa esille tyypillisimpiä ongelmia ja ristiriitoja, joita työyhteisössä tai vanhempien ja opettajan välille voi syntyä, ja miettiä niiden ratkaisumahdollisuuksia.

*”Mie kritisoin jonku verran myös opettajankoulutusta. Ku siellä vaan nyhrättiin niitä tunteja ja muuta. Että ku opettajan työstä vois sanoa, että valtaosa on sitä ihmissuhde työtä, että mie oon ainaki kokenu, että se on kaikista vaikeinta. Kyllähän niitä tunteja pitää ja oppilaiden kanssa tulee toimeen ja muuta. Mutta sitten taas vanhemmat ja toiset opettajat voivat olla tosi hankalia. On kokemusta myös siitä, että vanhemmat soittaa tosi ilkeitä puheluita. On vähän epätietoista, ku ei tiedä, mitä tarvii sietää ja mitä ei”. (Opettaja 5, haastattelu)*

Työpaikkakiusaamisesta tulisi opettajien mukaan puhua yhteisesti esimerkiksi joillain kunnan koulutuspäivillä ja tuoda konkreettisia tapauksia siellä esille. Tällöin ihmiset tulisivat tietoisemmiksi ilmiöstä ja pysähtyisivät ehkä miettimään oman työyhteisönsä käyttäytymistä. Ihmiset ovat varmasti kuulleet työpaikkakiusaamisesta, mutta eivät välttämättä tiedä, mitä se oikeasti on. He eivät myöskään välttämättä tiedosta itse käyttäytyvänsä kiusaajan lailla, vaikka ilmiö teoriassa tuttu onkin.

*”En osaa sanoa voiko työpaikkakiusaamista torjua, koska koulumaailmassa on niin paljon erilaisia henkilöitä, että mielipiteet vaihtelevat laidasta laitaan. Mutta ehkä avain tähän kaikkeen olisi, että asiasta puhuttaisiin ja tuotaisiin tapauksia esille ja esimerkiksi opettajien VESO – päivillä joku aiheesta tietävä tulisi luennoimaan: mitä se on, miten tunnistat, miten pitää toimia, jne. Kaikkihan me tiedämme, että sitä tapahtuu koko ajan”. (Opettaja 9, kirjoitus)*

*”Yhen toisen aineen didaktikko sanoi, että koulutuksessa asiat pitää sisäistää, mutta ne pitää myös ulkoistaa omaan käytökseen. Tästä just mietin, että kiusaaja, joka on hyvin tietoinen työpaikkakiusaamisesta teoriassa ja joka itse kuitenkin kiusaa. Ei huomaa itsessään sitä käytöstä”. (Opettaja 1, haastattelu)*

Rehtorilla on opettajien mukaan suuri rooli työpaikkakiusaamisen ehkäisemisessä. Rehtorilla ei saisi olla suosikkiopettajajärjestelmää, vaan hänen tulisi suhtautua kaikkiin työyhteisön opettajiin objektiivisesti. Johtajan ja opettajan väliset ystävyysuhteet eivät saisi vaikuttaa millään lailla työntekoon ja asioiden hoitamiseen. Myöskään ylemmällä taholla olevien, kuten pääluottamusmiehen tai opetuspäällikön ja rehtorin väliset ystävyysuhteet eivät saa vaikuttaa velvollisuuksien hoitamiseen. Rehtorin tulisi pitää selkeästi työ ja vapaa-aika erillään toisista.

*”Et tavallaan, jos ollaan rehtorina, niin silloin ei sais ystävyysuhteet vaikuttaa johtamiseen ja asioiden hoitamiseen. Työpaikka on työpaikka ja vapaa-aika on vapaa-aika. Vaikka on ois kuinka ystävä, niin pitäis pystyä sanomaan esim. että hei, miten sie oot tätä sun kollegaan kohdellu..tms”. (Opettaja 5, haastattelu)*

Neljäs tärkeä asia työpaikkakiusaamisen torjumisessa opettajien mielestä on johtajan tarjoama työnohjaus, jossa käsiteltäisiin esimerkiksi työhön, työyhteisöön, työtilanteisiin ja erilaisiin toimintatapoihin liittyviä kokemuksia, kysymyksiä ja tunteita. Kun työnohjausta on säännöllisesti, eivät ristiriidat ja erilaiset konfliktit pääse



kasvamaan isoiksi ja tulehduttamaan työyhteisön ilmapiiriä. Työnohjauksen lisäksi opettajat luottivat avoimen keskustelukulttuurin voimaan työpaikkakiusaamisen torjumisessa. Myös uudet ja nuoret opettajat tulisi ottaa täysipainoisesti mukaan päätöksentekoon ja muuhun suunnitteluun.

*”Ja sit pitää ennaltaehkäistä silleen, että pitää olla työn ohjausta, pitäis keskustella niistä asioista yhteisesti ja niinku ottaa päätöksentekoon myös niitä nuorempia opettajia ja ihan kaikkia yhteisesti. Että semmonen yleinen keskustelukulttuuri. Että mihin se jää? Kiireen jalkoihin vai mihin?” (Opettaja 1, haastattelu)*

#### **5.5.4 Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen**

Tutkimukseen osallistuneiden opettajien mukaan esimiehellä on suuri vastuu kiusaamisongelmaan puuttumisessa ja sen ennaltaehkäisemisessä. He toivat selkeästi esille, että päävastuu kiusaamiseen puuttumisessa on koulun johtajalla. Esimiehen tulisi puuttua kiusaamiseen heti sitä huomattessaan ja suhtautua siihen vakavasti. Johtajan tulisi ottaa asia yhteiseen käsittelyyn ja keskustella työyhteisön jäsenten kanssa asiasta. Myös pienemmät keskusteluryhmät voisivat yhden opettajan mukaan olla hyviä tapauksen käsittelyssä. Asian käsittelyyn voitaisiin ottaa mukaan myös joku ammattilainen, joka voisi johtaa keskustelua. Johtaja ei saisi opettajien mukaan valita asian käsittelyssä omaa puolta, vaan hänen tulisi suhtautua tilanteeseen objektiivisesti. Yksi opettaja oli sitä mieltä, että työpaikkakiusaamiseen tulisi joka koululla olla yhtä hyvät toimintamallit kuin koulukiusaamiseen.

*”Tietysti jos se olis ollu jonku kollegan taholta tapahtuvaa, niin rehtorinhan siihen pitäisi ensimmäisenä puuttua”. (Opettaja 5, haastattelu)*

*”Ehdottomasti se on esimiehen asia. Ei esimiehen tule ottaa jotain puolta asiassa, vaan hänen täytyy olla objektiivinen. Esimiehen asia on puuttua siihen heti! Jos vain epäileekin sitä, niin ottaa kaikki asia puheeksi ja kaikki siihen keskusteluun mukaan”. (Opettaja 4, haastattelu)*

*”Kyllä siihen pitää täsmälleen olla yhtä hyvät ja toimivat mallit kuin koulukiusaamiseen. Siihen pitää puuttua heti, kun se alkaa jotain ahdistaa”. (Opettaja1, haastattelu)*

*”Kysymys siitä, miten työpaikkakiusaamista voisi ehkäistä ja torjua, on yhtä vaikea kysymys kuin sekin, että miten koulukiusaaminen saadaan*

*loppumaan. Tosin aikuisten ihmisten pitäisi jo tietää oikeat käyttäytymissäännöt, joten tällaista ei edes pitäisi tapahtua. Parhaiten kiusaamista estettäisiin avoimuudella ja keskusteluilla. Jos huomaa, että kiusaamista tapahtuu (kuten lähes kaikki minun tapauksessani sen tiesivät), otettaisiin keskusteluryhmiä, joita kiusaaminen koskee suoraan tai sivullisesti. Minun tapauksessani olisi voinut rehtori kutsua kaikki opettajat palaveriin ja oltaisiin keskusteltu suoraan. Mukana olisi voinut olla myös vaikka kuraattori tai joku tämän alan ammattilainen”. (Opettaja 6, kirjoitus)*

Opettajat olivat yleisesti sitä mieltä, että uuden opettajan on vaikeampi puuttua kiusaamiseen kuin vanhemman opettajan. Asialla todettiin olevan vaikutusta varsinkin kiusaajan ollessa selkeästi vanhempi ja kokeneempi opettaja. Opettajat puhuivat kokemuksen arvostamisesta ja kunnioittamisesta. Tällöin uusi nuori opettaja ei uskalla kovin helposti mennä kertomaan kiusaamisesta kenellekään. Toisaalta opettajat ajattelivat kiusaamiseen puuttumisen olevan myös persoonakysymys, sillä jotkut ovat jo nuorena vahvempia kuin toiset ja uskaltavat helpommin puuttua asiaan.

*”On varmasti vaikeampaa nuorella. Ainaki, jos siellä on kaikki muut vanhempia. Siitä tulee jotenki sellanen ikäkriisi tai sellanen kunnioitus vanhempia opettajia kohtaan. Ja sit tietenki se, että jos sanoo jotakin, niin miten ne suhtautuu siihen”. (Opettaja 1, haastattelu)*

*”Mä oon sitä mieltä, että se on ihan persoonakysymys. Ei se oo iästä kiinni ollenkaan. Toiset on tosi rohkeita, vaikka olis just 20 täyttäny. Ja toiset taas ei ole koskaan rohkeita”. (Opettaja4, haastattelu)*

Myöskään muut kollegat eivät saisi opettajien mukaan ummistaa silmiään kiusaamiselta, vaan heidän tulisi rohkeasti puuttua siihen. Puuttuminen voi olla sitä, että menee sanomaan asiasta suoraan kiusaajalle tai koulun johtajalle. Myös kiusatun itse olisi hyvä sanoa suoraan kiusaajalle tuntemastaan mielipahasta. Toisaalta kiusattu opettaja voi myös kysyä suoraan kiusaajaltaan, onko tämä tietoinen siitä, että harjoittaa työpaikkakiusaamista. Usein näin suora kysymys voi opettajien mukaan herättää kiusaajan miettimään omaa käyttäytymistään ja parhaimmassa tapauksessa kiusaaminen voi loppua siihen.

*”No varmaan ainakin se että sitä ei alettais peittelemään. Että jos muut sitä näkee, niin mielestäni muut voisivat myös mennä rehtorille siitä sanomaan, ettei se jää pelkästään sen kiusatun tehtäväksi. Vaikka jos sattuu, että kiusattu on sen verran heikompi tai arempi ihminen, ettei*

*uskalla ja pelkää menettävänsä työpaikan ja kaikkea muuta niin, mun mielestä sillon vois muut ainaki puuttua asiaan. Menemällä sanomaan suoraan sille kiusaajalle”. (Opettaja 6, haastattelu)*

*”Mulle sano yks ystävä, että pitäis vain mennä sen kiusaajan luo ja sanoa, että tiedätkö, että tää on työpaikkakiusaamista. Et miten mä oisin nuorena vastatulleena ja kun en tuntenut niitä mitenkään paremmin, niin miten mä oisin niille semmosta mennä sanomaan. Että kyllä se on tavallaan niin, että se joka huomaa, niin täytyis olla niinku silleen...nimenomaan johtajan täytyis kohdata työntekijät henkilöinä...Varmaan monella tavalla voi puuttua”. (Opettaja 1, haastattelu)*

Mikäli koulun johtaja on itse kiusaaja, tulisi kiusatun opettajien mukaan ottaa rohkeasti yhteyttä ylemmälle taholle, kuten koulutoimenjohtajaan, pääluottamusmieheen tai työsuojeluun.

*”Aion myös kertoa työsuojelulle, jos Kiusaaja tekee jotain vastaavaa kuin aiemmin”. (Opettaja 7, kirjoitus)*

*”Jos rehtori on kiusaaja itse, niin sitten täytyis mennä vaan ylemmälle taholle ja kertoa sen pomolle sitten”.(Opettaja 4, haastattelu)*

Yksi opettaja toi esille kiusaamisen perimmäisten syiden etsimisen tärkeyden. Ei riitä, että yksittäinen kiusaamistapaus saadaan loppumaan, vaan asia on käsiteltävä tarkemmin. On mietittävä, mikä työyhteisössä epäonnistuu, kun kiusaamista tapahtuu, ja tehtävä asian parantamiseksi jotain. Mikäli asian antaa vain olla, sama tilanne voi jatkua uudelleen ja uudelleen kiusan kohteen vain vaihtuessa.

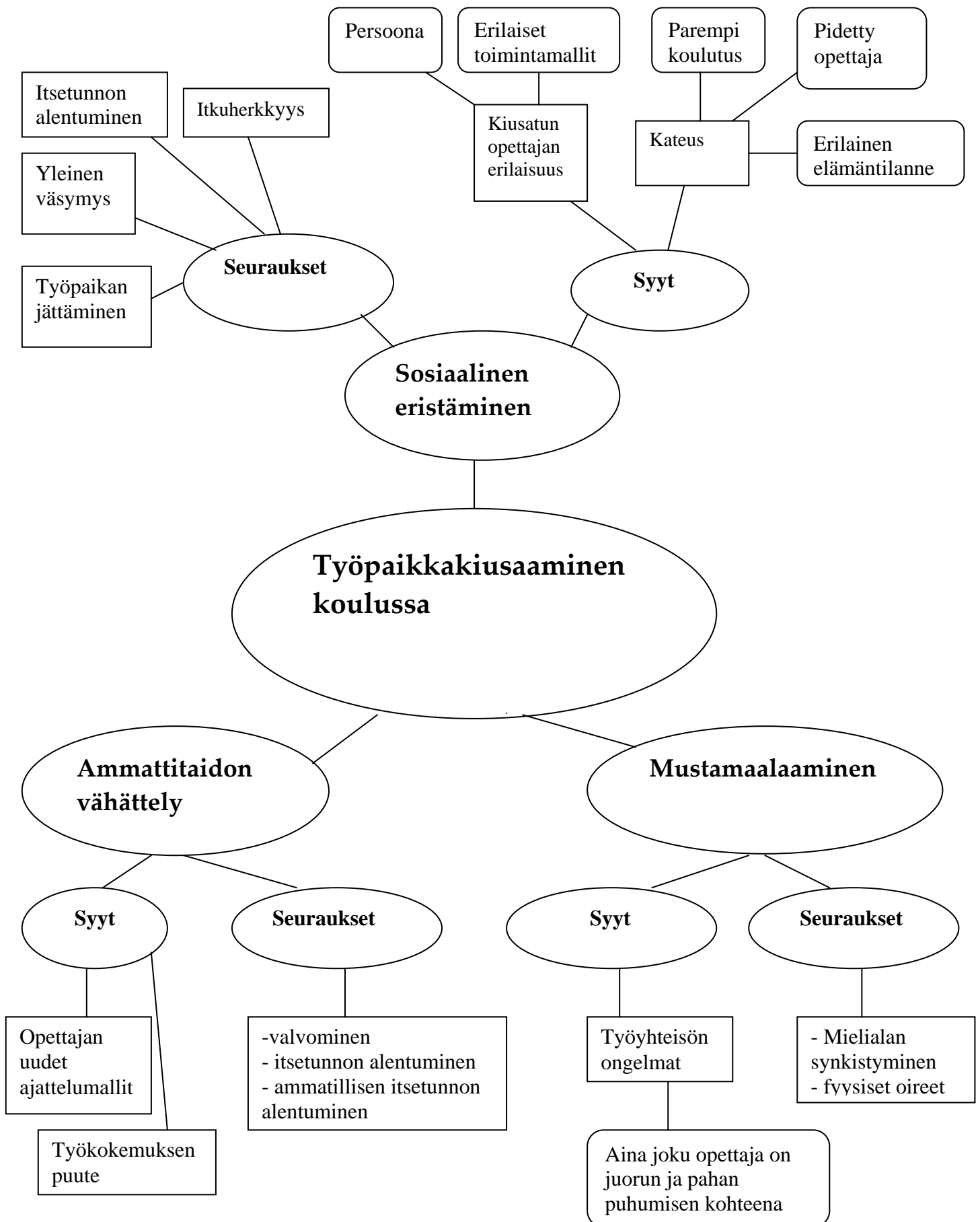
*”Ja sit ku mäkin olin löytäny muuten hyvän työpaikan, niin ei ollut muuta vaihtoehtoa kuin lähteä pois sieltä, kun kiusaaminen ei loppunut. Kun yks lähtee, niin toinen tulee tilalle, jota aletaan kiusaamaan. Tilanne jatkuu koko ajan ja kukaan ei tartu niihin syihin, että miksi tällasta tapahtuu”. (Opettaja 4, haastattelu)*

## **5.6 Tutkimustulosten päätelmät**

Kiusaamiselle voidaan löytää hyvin monenlaisia syitä, mutta tämän tutkimuksen mukaan niillä on kuitenkin jonkinlainen yhteys siihen, millä tavoin opettajaa aletaan kiusata. Näin voidaan todeta ainakin sosiaalisen eristämisen, mustamaalaamisen sekä

ammattitaidon väheksymisen kohdalla. Kiusatulle opettajalle aiheutuneet seuraukset ovat tutkimukseni mukaan melko samankaltaisia kaikissa tapauksissa kiusaamisen muodosta riippumatta, mutta joitain tiettyjä oireilun muotoja pystyi sijoittamaan eri kiusaamismuotojen alle. Myös työpaikan säilymisessä tai sen pitämisessä on eroja sen mukaan, millä tavoin opettajaa kiusataan. Näitä asioita olen pyrkinyt havainnollistamaan myös tekemässäni kuviossa. (Kuvio1)

KUVIO1



Sosiaalisen eristämiseen (Kuvio 1) johtaneet syyt olivat olleet kiusatun opettajan erilaisuudessa, kateudessa sekä kiusatun erilaisessa elämäntilanteessa. Sosiaalisen eristämisen seurauksena opettajat olivat kärsineet väsymyksestä, epätoivon tunteesta, surullisuudesta, itkuisuudesta, fyysisestä pahoinvoinnista ja itsetunnon alentumisesta. Kukaan sosiaalista eristämistä kokeneista opettajista ei jatkanut kyseisessä työpaikassa enää seuraavaa lukukautta. Osa heistä savustettiin pihalle eikä työsuhdetta enää jatkettu. Osa taas haki tai aikoo hakea työpaikkaa omasta tahdostaan muualta.

Mustamaalaamisen (Kuvio 1) syyt olivat opettajien mukaan melko samanlaisia kuin sosiaalisessa eristämisessä, mutta uutena syynä esiin nousivat työyhteisössä ilmenevät ongelmat. Tapauksille oli yhteistä se, että kiusaajalla oli tapana ottaa aina joku opettaja kiusan kohteeksi ja levitellä perättömiä huhuja hänestä. Henkistä väkivaltaa oli esiintynyt työyhteisössä siis aiemminkin ja opettajien mukaan esiintyy myös jatkossa, ellei asialle tehdä jotain.

Mustamaalaamista kokeneet opettajat kärsivät puolestaan erilaisista fyysisistä oireista kuten huimauksesta, mahavaivoista sekä stressistä. Kiusaaminen näkyi myös mielialan synkistymisenä. Kaikki opettajat yhtä lukuun ottamatta olivat kiusaamisen päätyttyä pystyneet jatkamaan samassa työpaikassa. Kiusaamisen päätyttyä samaan kouluun halusi jäädä opettaja, joka ei ollut mustamaalaamisen ohella kokenut muita kiusaamisen muotoja. Kaksi opettajaa oli sen sijaan kokenut myös sosiaalista eristämistä sekä ammattitaidon vähättelyä, minkä vuoksi toinen heistä halusi vaihtaa työpaikkaa ja toinen aikoo myös vaihtaa toiseen työyhteisöön hyvän tilaisuuden tullessa. Seuraukset mustamaalaamista kokeneelle opettajalle eivät siis välttämättä olleet niin vakavia kuin sosiaalisessa eristämisessä, jossa kiusattu jätetään aivan yksin vaille työtovereiden tukea.

Ammattitaidon vähättelyä tai sen mitätöintiä (Kuvio1) kokeneet opettajat arvelivat muun muassa kiusaajan ja kiusatun ikäerolla ja työkokemustaustalla olevan merkitystä ammattitaidon mitätöinnin ilmenemiselle. Opettajat ajattelivat omaavansa uudemmat ajattelumallit eivätkä uskoneet kiusaajan hyväksyneen niitä. Opettajat olivat olleet erilaisia kuin kiusaajansa. He olivat toimineet eri tavoin esimerkiksi luokkatilanteissa tai oppilaiden välisien ristiriitojen selvittelyssä, mitä kiusaajat eivät olleet hyväksyneet.

Tällöin kiusaaja oli uskonut, ettei opettaja osaa hoitaa työtänsä oikein ja alkanut siksi puhua alentavaan sävyyn opettajan ammattitaidosta.

Ammattitaidon väheksymisen seurauksena opettajien ammatillinen itsetunto oli laskenut. He olivat alkaneet kyseenalaistaa itse omaa ammattitaitoaan sekä miettimään, tekevätkö jotain ihan väärin. Osa opettajista oli pohtinut sitä, ovatko he oikealla alalla, ja harkinnut jopa alan vaihtoa. Tunne loukatuksi tulemisesta tuli myös esille yhtenä ammattitaidon väheksymisen seurauksena.

Kiusaamisesta selviytymisessä tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat perheen ja ystävien tuki, keskusteleminen, vertaistuki sekä kokemus paremmasta työyhteisöstä työpaikan vaihtamisen jälkeen. Kukaan opettajista ei sen sijaan ollut saanut apua milään ulkopuoliselta taholta, joiden kuuluisi selvittää työpaikalla esiintyviä kiusaamistilanteita.

## POHDINTA

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää työuransa alussa olevien opettajien kokemuksia työpaikkakiusaamisesta, kartoittaa kiusaamisen syitä, seurauksia ja selviytymiskeinoja. Kokemukset työpaikkakiusaamisesta olivat hyvin monenlaisia ja liittyivät selkeästi Vartian (2003, 22) erittelemiin kiusaamisen muotoihin, eli mustamaalaamiseen, sosiaaliseen eristämiseen, työtehtävien sisällön ja määrän muuttamiseen sekä työn teon jatkuvaan kritisointiin, josta tässä tutkimuksessa käytin termiä ammattitaidon vähättely. Vartian (1994, 31) mukaan kiusaamisen kohteeksi joutunut työntekijä voi kokea jopa kaikkia edellä mainittuja kiusaamisen muotoja kiusaamisen aikana, mikä nousi selkeästi esiin myös tämän tutkimuksen aineistosta.

Tutkimukseni tulokset vahvistivat aiempien tutkimusten (mm. Isotalo 2006, 71; Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 49; Lewis & Orford 2005, 31; Vartia 1996, 203.) suuntauksia siitä, että kiusaamisen syyt ovat usein seurausta joistain muista työyhteisössä ilmenevistä ongelmista. Epäkohdat voivat ilmetä työoloissa, työn organisoinnissa, johtajuudessa tai työyhteisön yleisessä ilmapiirissä. Kiusaamisilmiölle altis työyhteisö ei kuitenkaan synny hetkessä, vaan kiusaavassa yhteisössä on täytynyt jo jonkin aikaa olla vaikeuksia. Opettajat itse eivät aina ole tietoisia näistä ongelmista, vaan tekevät töitä päivästä toiseen huomaamatta työyhteisönsä epäkohtia. Kiusaamistapausta selvitettäessä olisi aina mentävä pintaa syvemmälle ja miettittävä, mitä ongelmia ja epäkohtia työyhteisössä esiintyy ja puututtava myös niihin. Tällöin työyhteisö voi vasta oikeasti tervehtyä.

Salmivalli (2003, 21) sekä Vartia (2003a, 14) ovat tutkimuksissaan tuoneet esille yksilöllisten syiden merkityksen kiusaamisilmiön esiintymiselle. Tässä tutkimuksessa yksilölliset syyt nousivat opettajien vastauksissa myös selkeästi esille. Työyhteisössä vallitseva kulttuuri voi sallia joukkoonsa vain tiettyyn muottiin sopivia opettajayksilöitä. Syrjintää ja kiusaamista voi alkaa esiintyä, jos opettaja jollain lailla poikkeaa työyhteisön määrittelemistä normeista. Yksilölliset syyt kiusaamiseksi tulemiseen voivat liittyä tämän tutkimuksen mukaan kiusatun opettajan persoonallisiin ominaisuuksiin, toimintatapoihin tai erilaiseen ajatus- tai arvomaailmaan. Kiusaaja ei suvaitse työyhteisöön erilaista tai eri tavoin toimivaa opettajaa, vaan pyrkii muuttamaan opettajan toimintaa yhteisön normien mukaiseksi. Huuskon (1999, 30) kuvaama



sosiaalistamisprosessi näkyy tällaisessa tilanteessa hyvin selkeästi. Mitään muutosta tai erilaisuutta ei koulun sisällä suvaita, sillä työyhteisöön juurtuneet arvot ja käyttäytymismallit luovat turvallisuuden tunnetta ja viihtyvyyttä yhteisön jäsenten keskuudessa.

Tärkeä tutkimustulos tässä tutkimuksessa oli se, ettei muu työyhteisö usein uskalla puuttua kiusaamiseen työpaikalla millään lailla. Kiusaamisen annetaan vain tapahtua tai sen vakavuutta vähätellään. Merenheimon (1990, 37) mukaan jokainen kokee kiusaamisen oman kokemusmaailman kautta, minkä vuoksi kenenkään kokemuksia kiusaamisesta ei saisi väheksyä, vaan ottaa ne tosissaan.

Nieminen (2006, 44, 46) perää rehtorin vastuuta kiusaamiseen puuttumisessa. Tässä tutkimuksessa työpaikkakiusaamiseen puuttumista odotettiin myös työtovereilta. Varsinkin tilanteissa, joissa koulun rehtori on itse kiusaaja. Työpaikkakiusaamisesta ilmiönä pitäisi kertoa enemmän esimerkiksi opettajien yleisillä koulutuspäivillä, jotta sen piirteitä opittaisiin helpommin tunnistamaan yhteisöissä. Työntekijöitä tulisi myös rohkaista puuttumaan kiusaamiseen sitä havaitessaan. Kiusaamista vastustava työyhteisö on kaikkien työyhteisöön kuuluvien etu.

Toinen tärkeä tutkimustulos tutkimuksessani oli se, että vaikka opettajat tunnistaisivatkin työyhteisönsä ongelmat ja epäkohdat, eivät he uskalla tai halua tehdä asialle mitään. He ovat tavallaan liian tottuneita ja turtuneita tilanteeseen, ettei heillä ole voimia ryhtyä toimeen ongelmien poistamiseksi ja yleisen hyvinvoinnin parantamiseksi. Toisaalta he eivät myöskään tiedä, miten tilanteessa tulisi toimia. Opettajilta puuttuvat työkalut työyhteisön epäkohtiin puuttumiseen ja niiden korjaamiseen.

Isotalo (2006, 162) perää opettajankoulutuksen vastuuta tuoda koulutuksessa esille myös ihmissuhdekonflikteihin liittyviä tapauksia ja keskusteluita. Koulutuksesta tulisi antaa tuleville opettajille ainakin jonkinlaisia valmiuksia kohdata työyhteisön epäkohtia, konflikteja ja työpaikkakiusaamista. Koulutuksen tulisi antaa vinkkejä ja avaimia siihen, miten tällaisia ongelmia pystyttäisiin ennaltaehkäisemään ja ratkaisemaan. Tässä tutkimuksessa opettajankoulutuksen merkitys kiusaamisen ennaltaehkäisemisessä ja siihen puuttumisessa nostettiin myös esille. Kuten jo aikaisemmin olen maininnut,

opettajan työ on ennen kaikkea ihmissuhdetyötä, jossa hyvät ihmissuhdetaidot ovat tärkeitä. Opettajat osaavat usein kyllä selvittää oppilaiden keskinäisiä riitoja, yhteentörmäyksiä sekä kiusaamista, mutta jos kahden kollegan välillä on erimielisyyksiä tai kiusaamista, ovat opettajat usein avuttomia.

Opetussuunnitelma määrittää koulutyölle arvopohjan, jonka mukaan koulun tulisi toimia. Launonen & Pulkkinen (2004, 12) toivat omassa tutkimuksessaan esille arvojen yhteisen avaamisen ja niiden käsittelemisen tärkeyden, mikä tuli esille myös tässä tutkimuksessa. Tämän tutkimuksen mukaan arvoja ei kuitenkaan yhteisesti avata eikä niistä keskustella. Arvot ja hyvän tavan toimimisen mallit kyllä tiedetään hyvin, mutta opettajat eivät varsinkaan työpaikkakiusaamistapauksissa osaa ulkoistaa hyvän toimimisen mallia omaan käytökseensä. Kiusaava opettaja ei nimittäin usein itse tajua kiusaavansa toista ja tuottavansa kollegallensa pahaa mieltä. Opettajat kaipasivat siis ennen kaikkea avointa keskustelukulttuuria, jossa asioista voitaisiin keskustella niiden oikeilla nimillä.

Nuoren opettajan tuleminen uuteen työyhteisöön on haastava paikka. Kuten tutkimuksessani on tullut esille, nuoren opettajan vastaanotto ja sopeutuminen uuteen työyhteisöön ovat merkittävästi kiinni siitä, millainen työyhteisö on opettajaa vastassa. Nuoren opettajan tulisikin uskoa omiin kykyihinsä ja omaan ammattitaitoonsa eikä antaa vanhempien opettajien jyrätä tuoreita ajatuksia tai toimintamalleja. Uudet opettajat tulisi nähdä voimavarana ja rikkautena työyhteisölle.

Tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi aineiston koko olisi saanut olla isompi. Laitoin kirjoituspyynnön lehtiin keväällä huhti- toukokuun vaihteessa, jolloin opettajilla oli ehkä paljon kevätkiireitä eikä kirjoituspyyntöön vastaamiselle riittänyt aikaa. Vastauksia olisi luultavasti tullut enemmän, jos kirjoituspyyntö olisi ollut lehdissä eri ajankohtana. Myös suurempi määrä haastatteluja olisi tuonut tutkimukseeni lisää luotettavuutta, mutta opettajat olivat haluttomampia haastatteluun kuin kirjoittamiseen. Sen vuoksi haastattelujen luku jäi neljään. Toisaalta pieni aineisto mahdollisti syvällisen perehtymisen jokaisen opettajan kokemukseen.

Laadullisen tutkimusotteen sekä pienen aineiston vuoksi ei tutkimukseni tuloksia voida yleistää sellaisenaan. Tutkimukseni tulokset edustavat sen sijaan yhden opettajajoukon kokemuksia ja käsityksiä ajankohtaisesta työpaikkakiusaamisen ilmiöstä. Tutkimustulokset vahvistivat jo aikaisemmin tehtyjä työpaikkakiusaamista käsitteleviä tutkimuksia, joten sen voidaan ajatella kuvastavan tämän hetken suhtautumiskulttuuria opettajayhteisössä esiintyvään työpaikkakiusaamiseen.

Kiusaamistutkimukset (mm. Vartia 2003, Isotalo 2006) ovat yleisesti perustuneet vain kiusatuksi tulleiden ihmisten subjektiivisiin kokemuksiin. Jotta työpaikkakiusaamisesta saataisiin ilmiönä entistä kattavampi kokonaiskuva, tulisi jatkotutkimuksiin ottaa mukaan myös esimerkiksi kiusaajien sekä sivusta seuranneiden opettajien näkökulmat. Tässä tutkimuksessa on tullut esille, että myös esimies voi olla kiusaaja. Olisi tärkeä tutkia enemmän sitä, kun esimies on kiusaaja: miten esimies kiusaa ja miten siihen voisi puuttua. Lisää tietoa olisi hyvä saada myös siitä, millaisia positiivisia seurauksia työpaikkakiusaamiseen puuttuminen ja sen selvittäminen yhdessä koko työyhteisön voimin on tuonut yhteisölle.

Tutkimusta tehdessä on opettajamaailman kurjempi puoli tullut esille hyvin selkeästi. Aihe on jaksanut kiinnostaa koko pitkän tutkimusprosessin ajan, mihin on osaltaan varmasti vaikuttanut oma työelämään astumisen läheneminen. Näin rankkaa aihetta koskevan tutkimuksen läpikäyminen on vahvistanut omaa luottamusta siihen, että osaa toimia oikein vastaavanlaisten tilanteiden tullessa eteen. Tutkimus on antanut myös valmiuksia tunnistaa pahoinvoinnin merkkejä työyhteisössä. Työyhteisön ongelmien havaitseminen ajoissa kun on yksi merkittävä tekijä työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisemisessä.

## LÄHTEET

- Aho, S., Laine, K. 1997. *Minä ja muut. Kasvaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen.* Helsinki: Otava.
- Ahola, K., Honkonen, T., Nykyri, E. 2004. *Työuupumus.* Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2003.* Helsinki: Työterveyslaitos, 162–167.
- Ahonen, S. 1994. *Fenomenografinen tutkimus.* Teoksessa L. Syrjälä, S. Ahonen, E., Syrjäläinen & S. Saari (toim.) *Laadullisen tutkimuksen työtapoja.* Helsinki: Kirjayhtymä, 113–160.
- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K. & Verhaeghe, J. P. 2007. *The Well-being of teachers in Flanders: the importance of a supportive school culture.* *Educational Studies* 33(3), 285–297.
- Alasuutari, P. 1994. *Laadullinen tutkimus. 3. painos.* Tampere: Vastapaino
- Alasuutari, M. *Mikä rakentaa vuorovaikutusta lapsen haastattelussa?* Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) 2005. *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus.* Tampere: Vastapaino, 145–162.
- Allardt, E. 1976. *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia.* Helsinki: Wsoy.
- Betoret, F. D. 2006. *Stressors, self-efficacy, coping resources and burnout among secondary school teachers in Spain.* *Educational Psychology* 26(4), 519–539.
- Brown, M., Ralph, S. & Brember, I. 2002. *Change-linked work-related stress in British teachers.* *Research in Education* 67, 1–12.
- Danna, K. & Griffin, R.W. 1999. *Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature.* *Journal of Management* 25(3), 357–384.
- Einarsen, S., Hoel, Zapf, D. & Cooper, C.L. 2003. *The concept of bullying at work: the European tradition* Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (toim.) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice.* London: Routledge, 3–30.
- Einarsen, S. & Mikkelsen, E.G. 2003. *Individual effects of exposure to bullying at work.* Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (toim.) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice.* London: Routledge, 127–144.

- Elo, A. L. & Mattila, P. 2004. Psykkinen kuormitus, stressi ja kehittymismahdollisuudet työssä. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2003. Helsinki: Työterveyslaitos, 105–114.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 24–42.
- Hamarus, P. 1998. Älä kiusaa mua! Miten tunnistan ja estän koulukiusaamisen. Länsi-Suomen lääninhallituksen julkaisusarja 10. Turku.
- Haikonen, M. 1999. Konflikteista aiheutuva stressi ja siitä selviytyminen opettajan työssä. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos. Tutkimusraportteja 1.
- Hargreaves, A. 1994. Changing teachers, changing times. Teacher's work and culture in the postmodern age. Teacher development. New York: Teachers college press.
- Harjunkoski, A-M. & Harjunkoski, R. 1994. Kiusanhenki lapsen kengissä. Koulukiusaaminen – haaste kasvattajalle. Helsinki: Kirjapaja.
- Heikkinen, H. 2001. Toimintatutkimus, tarinat ja opettajaksi tuleminen taito. Narratiivisen identiteettityön kehittäminen opettajankoulutuksessa toimintatutkimuksen avulla. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Väitöskirja.
- Heiske, P. 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Helsinki: Tammi.
- Himberg, L. 1996. Opettaja ja työyhteisö. Huomaa, ymmärrä, uskalla. Helsinki: WSOY.
- Hoel, H., Rayner, C. & Cooper, C. 1999. Workplace bullying. International Review of Industrial and Organizational Psychology 14, 195–230.

- Honkatukia, P. Naisiin kohdistuva seksuaalinen väkivalta turvallisuuskysymyksenä. Teoksessa P. Niemelä & A. R. Lahikainen (toim.) *Inhimillinen turvallisuus*. Tampere: Vastapaino, 149–175.
- Hurren, B.L. 2006. The effect of principals' humor on teachers' job satisfaction. *Educational Studies* 32(4), 373–385.
- Huusko, J. 1999. Opettajayhteisö koulun omaleimaisten vahvuuksien hahmottajana, käyttäjänä ja kehittäjänä. Joensuun yliopisto. *Kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 49*.
- Hyytiäinen, A. 2003. Sudenhuoneesta opettajainhuoneeksi – Opettajainhuoneen ja oppilaan välisen interaktion etiikka. Lapin yliopisto. *Kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 55*.
- Hyytiäinen, A. 2003b. Opettajuus syntyy vuorovaikutuksessa. *Opettaja*. 2003, 51–52, 26–28.
- Hämäläinen, K. & Sava, I. 1989. *Koulun ihmissuhteet ja niiden kehittäminen*. Jyväskylä: Gummerus.
- Isotalo, P. 2000. Poltetut kansankynttilät? Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakouluopettajat opiskelijoiden harjoittaman henkisen väkivallan kohteina. Hämeen ammattikorkeakoulu. *Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja D:130*.
- Isotalo, P. 2006. Lehtori Janssonin kiusaus. Fenomenografinen näkökulma opettajien käsityksiin opettajien välisen työpaikkakiusaamisen syistä, seurauksista ja ennaltaehkäisystä. Turun yliopisto. Väitöskirja.
- Jeffrey, L.R., Miller, D. & Linn, M. 2001. Middle school bullying context for the development of passive observers to the victimization of others. Teoksessa R. A. Geffner, M. Koring & C. Young (toim.) *Bullying behaviour: Current issues research and interventions*. Binghamton: Haworth Press, 143–156.
- Juuti, P. 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa P. Vesterinen (toim.) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOY, 77–91.
- Järvinen, P. 2000. *Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen*. Helsinki: WSOY.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2000. *Tutkimustyön metodeista*. Uudistettu painos. Tampere: Opinpajan kirja.
- Karasek, R. & Theorell, T. 1990. *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

- Karjalainen, A. 1991. Ammattitaidon myytti – rehtorin päänvaiva? Latenttien merkitysstruktuurien ongelmatiikka eräillä Kajaanin kouluilla. Oulun yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunnan tutkimuksia 79.
- Karjalainen, A. 1992. Ammattitaidon myytti opettajayhteisössä. Oulun yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunnan tutkimuksia 79.
- Keashly, L. & Jagatic, K. 2003. By any other name. American perspectives on workplace bullying. Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (toim.) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Routledge, 31–61.
- Kohonen, V. & Leppilampi, A. 1994. Toimiva koulu. Opetus 2000. Helsinki: WSOY.
- Konu, A. 2002. Oppilaiden hyvinvointi koulussa. Tampereen yliopisto. Terveystieteiden laitoksen tutkimus 887.
- Korppoo, L. 2003. Työyhteisö työkyvyn tukena. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martima & K. Husman (toim.) *Työterveyshuolto*. Helsinki: Duodecim, 148–154.
- Lahti, A. & Louhiranta, P. 1999. Miksi minä? Opettajien työpaikkakiusaamisen sen uhreiksi joutuneiden näkökulmasta. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen pro gradu -työ.
- Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 28–45.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus.
- Lewis, S. E. & Orford, J. 2005. Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 15, 29–47.
- Lindström, K. 1995. Työyhteisön tilan arviointi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen, & I. Torstila (toim.) *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja*. Helsinki: Työterveyslaitos, 180–193.
- Lindström, K. 2004. Työyhteisöjen toimivuus. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2003*. Helsinki: Työterveyslaitos, 115–127.

- Lutgen-Sandvik, P. 2006. Take This Job and...: Quitting and Other Forms of Resistance to Workplace Bullying. *Communication Monographs* 73 (4), 406–433.
- Matthiesen, S.T. & Einarsen, S. 2004. Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling* 32 (3), 335–356.
- MacIntosh, J. 2005. Experience of workplace bullying in a rural area. *Issues in Mental Health Nursing* 26, 893–910.
- Maguire, M. 2001. Bullying and the Postgraduate Secondary School Trainee Teacher: an English case study. *Journal of Education for Teaching* 27 (1), 95–109.
- Merenheimo, J. 1990. Koulukiusaaminen ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Oulun yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp ky, 81–147.
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 226.
- Neuman, J. H. & Baron, R. A. 2003. Social antecedents of bullying. A social interactionist perspective. Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (toim.) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspective in research and practise* London: Routledge, 185–202.
- Nieminen, T. 2006. Työnohjaus koulutyön tukena. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala, V. Laine (toim.) *Hyvä koulu*. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Nikkanen, p. 1995. Oppiva organisaatio ja ilmapiiri. Teoksessa Hannula, K. Lehto, J., Poutiainen, S. & Vuorinen, R. (toim.) *Itsearviointi oppivassa työyhteisössä Jyväskylän ammatillisen opettajakorkeakoulun tema julkaisu 1994–1995*.
- Nissilä, M-L. 2007. Joka kuudes akavalainen kokenut työpaikkakiusaamista. *Opettaja* 37, 20.
- Olweus, D.1992. Kiusaaminen koulussa. Suom. M. Mäkelä. Helsinki: Otava.
- Penttilä, E. 1994. Turvallinen koulu. Helsinki: WSOY
- Perkiö-Mäkelä, M. 2006. Koulutus. Teoksessa T, Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, A. Kasvio, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen, A.



Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 389–393.

Perkka-Jortikka, K. 1994. Lähellä työyhteisö. Helsinki: TJS.

Perkka-Jortikka, K. 2002. Työyhteisöjohtaminen – vastuuta ja motivointia puun ja kuoren välissä. Yrityskirjat. Helsinki: EDITA.

Pikas, A. 1990. Irti kouluväkivallasta. Imatra: Weilin+Göös.

Randall, P. 1996. A Community approach to bullying. Oakhill: Trentham Books Limited.

Rantala, T., Keskinen, S. 2005. Ei meidän koulussa...eihän? Opettajat oppilaiden kiusaamina Teoksessa T. Rantala & S. Keskinen (toim.) Valta, kilpailu ja kiusaaminen opettajan työssä – artikkelisarja. Helsinki: OKKA, 120–158.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Rayner, C. & Cooper C. L. 2006 Workplace bullying. Teoksessa E. K. Kelloway & J. Barling & J.J. Hurrell (toim.) Handbook of workplace violence. California: Sage Publications, 121–141.

Reinboth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Rikoslaki 24 luku. 2000. 9.6.2000/531.

Rikoslaki 47 luku. 1995. 21.4.1995/578.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa J. Ruusuvuori, L. Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22–56.

Räisänen, T. 1996. Luokanopettajan työn kokeminen ja työorientaatio. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 31.

Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2001. Tapaus ja tutkimus = Tapaustutkimus? Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 158–169.

Sahlberg, P. 1998. Opettajana koulun muutoksessa. Opetus 2000. Helsinki: WSOY.

Salmivalli, C. 1998. Koulukiusaaminen ryhmäilmionä. Helsinki: Gaudeamus.

- Salmivalli, C. 2003. Koulukiusaamiseen puuttuminen. Kohti tehokkaita toimintamalleja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sandelin, P. 2002. Gendered power relations among students and staff: Psychological violence in the area of health care. Teoksessa V. Sunnari, J. Kangasvuo & M. Heikkinen (toim.) Gendered and sexualised violence in educational environment, 189–197. Oulu university Femmina Borealis 6.
- Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K., Solovieva, S. 2001. Nyt riittää. Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173.
- Savolainen, A., Taskinen, H. & Viitanen, E. Kouluyhteisöjen ehdotukset työn ja työolojen kehittämiseksi koulussa. 2001. Kasvatus 32 (2), 154–172.
- Savolainen, A. 2001. Koulu työpaikkana. Tampereen yliopisto. Terveystieteen laitos. Väitöskirja.
- Schat, A. C. H, Frone, M.R. & Kelloway E.K. 2006. Prevalence of workplace aggression in the U.S Workforce. Teoksessa E.K. Kelloway, J. Barling & J.J. Hurrell (toim.) Handbook of workplace violence. California: Sage Publications, 47– 89.
- Schlueter, K. & Walker, J. 2008. Selection of School Leaders: A Critical Component of Change. NASSP Bulletin 92 (5), 1–15.
- Simola, A. 2001. Työterveyshuolto-organisaation toiminta, sen henkilöstön henkinen hyvinvointi ja toiminnan tuloksellisuus. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Väitöskirja.
- Simola, A. & Kinnunen, U. 2005. Organisaatio ja hyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 119–165.
- Strandmark, K. M. & Halleberg, L. R-M. 2007. The origin of workplace bullying: experience from the perspective of bully victims in the public service sector. Journal of Nursing Management 15, 332–341.
- Tasala, M. 1997. Työpaikkakiusaamisen noidankehät. Jyväskylä: Gummerus.
- Tasala, M. 2003. Karthago. Työstä, oppimisesta ja työpaikkakiusaamisesta. Helsinki: Opetus- ja kasvatustieteiden tutkimuskeskus OKKA.
- Tiittula, L., Rastas, A. & Ruusuvuori, J. 2005. Kasvokkaisesta vuorovaikutuksesta tietokonevälitteiseen viestintään.

- Virtuaalihaastattelun näkymiä. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) Tampere: Vastapaino, 264–271.
- Troman, G. 2000. Teacher stress in the low-trust society. *British Journal of society of education* 21 (3), 331–353.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työturvallisuuslaki. 2002. 30.8.2002/38.
- Van Der Doef, M. & Maes, S. Teacher-specific quality of work versus general quality of work assessment: A Comparison of their validity regarding burnout, (psycho)somatic well-being and job satisfaction. *Anxiety, Stress and Coping* 15 (4), 327–344.
- Vartia, M. & Paananen, T. 1992. Henkinen väkivalta työssä. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Vartia, M. & Perkka-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Tampere: Gaudeamus.
- Vartia, M. & Lahtinen, M. 1995. Toimivat ihmissuhteet ja työyhteisökonfliktien käsittely. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 395–405.
- Vartia, M. 1996. The Sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996: 5 (2), 203–314.
- Vartia, M. 2001. Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand J Work Environ Health* 27 (1), 63– 69.
- Vartia, M. & Hyyti, J. 2002. Gender differences in workplace bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational psychology* 11 (1), 113–126.
- Vartia, M., Lahtinen, M., Soini, S & Joki, M. 2002a. Työyhteisön ongelmatilanteet kehittämisen lähtökohtana. Teoksessa K. Lindström & A. Leppänen (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 94–102.
- Vartia, M., Lahtinen, M., Soini, S & Joki, M. 2002b. Ihmissuhdekonfliktien ja kriisien käsittely työyhteisössä. Teoksessa K. Lindström & A. Leppänen (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 220–239.

- Vartia, M. 2003a. Väkivallan vaara työssä. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martima & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim, 131–136.
- Vartia, M. 2003b. Workplace bullying – A study on the work environment, well – being and health. People an Work Researc Reports 56. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Verhoeven, C., Kraaij, V., Joeke, K. & Maes, S. 2003. Psychology and Health 18(4), 473–487.
- Väisänen, R. 2000. Työelämän turvallisuus. Teoksessa P. Niemelä & A. R. Lahikainen (toim.) Inhimillinen turvallisuus. Tampere: Vastapaino, 239–268.
- Zapf, D. & Einarsen, S. 2003. Individual antecedents of bullying. Teoksessa Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L.(toim.) Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice. London: Routledge, 165–184.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia M. 2003. Empirical findings on bullying in the workplace. Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (toim.) Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice. London: Routledge, 103–126.

## LIITTEET

### Liite 1: Kirjoituspyyntö

Kiusanhenki opettajanhuoneessa...

Opiskelen Jyväskylän yliopistossa luokanopettajaksi ja teen pro gradu-työtä aiheesta nuori opettaja työpaikkakiusaamisen kohteena. Olen kiinnostunut opettajien työyhteisössä ilmenevistä ihmissuhdeongelmista ja varsinkin työuran alussa oleviin opettajiin kohdistuvasta syrjinnästä ja kiusaamisesta. Työni avulla pyrin selvittämään, millaisia vaikeuksia nuori opettaja voi kohdata työyhteisössään ja miten hän voi selvitä niistä. Perehdyn tutkimuksessani myös keinoihin ehkäistä ja torjua opettajien keskuudessa esiintyvää kiusaamista.

Oletko kokenut kiusaamista koulusi opettajayhteisössä ensimmäisten viiden työvuotesi aikana? Kiusaaminen voi olla esim. mustamaalaamista, loukkaamista, yhteisön ulkopuolelle jättämistä, huutamista, uhkailua. Myös sukupuolinen häirintä ja ahdistelu ovat kiusaamista.

Voit käyttää mm. näitä kysymyksiä apuna:

Miten kiusaaminen tapahtui ja mikä siihen mielestäsi johti?

Millaisia seurauksia siitä oli?

Miten olet selvinnyt?

Saitko apua?

Millaista tukea/apua sait?

Miten kiusaaminen muutti sinua?

Miten muut työntekijät suhtautuivat asiaan?

Miten koulun johtaja suhtautui kiusaamiseen?

Miten työpaikkakiusaamista voisi mielestäsi ehkäistä ja torjua?

Miten ihanteellinen työyhteisö mielestäsi toimii?

Olisin kiitollinen jos sinä, työpaikkakiusaamista ensimmäisten 5 työvuoden aikana kokenut opettaja, voisit kirjoittaa minulle vapaamuotoisen kirjeen. Voisit kertoa nimettömänä omista kokemuksistasi kiusaamisesta ja siitä selviytymisestä.

Olisi hyvä, jos mainitsisit kirjeessäsi sukupuolen, iän ja kouluasteen, jolla työskentelit joutuessasi kiusatuksi. Jos olet halukas myös haastateltavaksi, ilmoittaisitko yhteystietosi. Aineisto käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Kiitos jo etukäteen!

Aino Lipponen  
Suuruspääntie 7 A 12  
40520 Jyväskylä  
airilipp@cc.jyu.fi

## Liite 2: Teemahaastattelurunko

### KIUSAAMISEN ESIINTYMINEN

1. Miten kauan kiusaamista kesti?Säännöllisyys?
2. Miten muut työtoverit suhtautuivat asiaan? Huomasivatko he kiusaamista?

### KIUSAAMISEN JOHTANEET SYYT

1. Mitkä asiat mielestäsi johtivat kiusaamiseen?
2. Miksi juuri sinä jouduit kiusaamisen kohteeksi? Mitä mieltä olet?
3. Luuletko, että määrä-aikaisella työsopimuksella oli myös vaikutusta siihen, että et uskaltanut tehdä kiusaamiselle aluksi mitään?
4. Millainen oli opettajayhteisösi yhteishenki tai ilmapiiri yleisesti?
5. Millainen oli esimiehen vaikutus työyhteisön hyvinvoinnille?

### KIUSAAMISEN SEURAUKSET

1. Millaisia seurauksia kiusaamisella on ollut itsellesi?
2. Millaisia seurauksia kiusaamisella on ollut työyhteisölle?
3. Miten kiusaaminen on vaikuttanut kykyyn toimia opettajana ja hoitaa työtehtäviä?

### KIUSAAMISESTA SELVIYTYMINEN JA KIUSAAMISEN EHKÄISEMINEN

1. Miten selviydyit?
2. Miten muut työntekijät tukivat sinua?
3. Millaista on tulla nuorena opettajan uuteen työyhteisöön? Miten otetaan vastaan?
4. Onko nuoren opettajan mielestäsi vaikeampaa lopettaa kiusaamista? Jos on, niin miksi?
5. Miten työpaikkakiusaamiseen tulisi mielestäsi puuttua?