

1340

Päivi Rossi-Kemppainen

TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN KOULUISSA

Kiusattujen opettajien näkökulma

Pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 1998
Kasvatustieteen laitos
Jyväskylän yliopisto

Tutkielman tekijä: Päivi Rossi-Kemppainen

Tutkielman nimi: Työpaikkakiusaaminen kouluissa. Kiusattujen opettajien näkökulma.

Tutkielman laji: pro gradu Aika: syyslukukausi 1998 Sivumäärä: 137

Asiasanat: kiusaaminen, henkinen väkivalta, työyhteisö, opettajayhteisö

Säilytyspaikka: Kasvatustieteen laitos, Jyväskylän yliopiston kirjasto

TIIVISTELMÄ

Kyseessä on laadullinen, kuvaileva tutkimus, jonka tarkoituksena oli kuvata opettajiin kohdistuvaa työpaikkakiusaamista: sen alkua, muotoja ja vaikutuksia uhrien elämään sekä uhrien selviytymistä. Aineisto kerättiin Opettaja-lehden ilmoituksella, jossa pyydettiin kiusattuja opettajia kirjoittamaan kokemuksistaan. Vastaajia oli 42, joista kuusi oli miehiä. Vastaajia oli kaikilta kouluasteilta, lukuunottamatta korkea-astetta, ja kaikista ikäryhmistä. Suurin osa (30) oli yli 40-vuotiaita. Kirjeet analysoitiin etsimällä ja luokittelemalla niistä tietyt teemat.

Suurin osa työpaikkakiusatuista opettajista oli joutunut koulun johtajan tai alemman esimiehen uhriksi. Kiusaamisen syiksi nimettiin yksilötason syyt, huono johtaminen, tulosajattelu, säästöt ja muutokset kouluissa, huono ilmapiiri sekä yleisen tason syyt. Kiusaaminen sai alkunsa mielipiteen ilmaisusta, konfliktista, kiusaajan provokaatiosta, uhrin aseman parantumisesta tai henkilöstösuhteiden muutosvaiheesta. Kiusaamisen eri muotoja erotettiin kahdeksan: hallinnolliset keinot, työn vaikeuttaminen, sosiaalinen eristäminen, verbaalinen aggressio, maineen mustaaminen, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, vakaumukseen tai yksityiselämään kohdistuva kiusaaminen, fyysiset hyökkäykset sekä häirintä. Kiusaaminen oli kestänyt suurimmalla osalla uhreista useita vuosia. Lähes puolella kiusaaminen jatkui kirjoitushetkellä. Tilanteen laukeaminen oli yleensä vaatinut joko uhrin tai kiusaajan lähdön työyhteisöstä. Kiusaamisella oli ollut monenlaisia fyysisiä ja psyykkisiä vaikutuksia opettajiin. Se oli vaikuttanut negatiivisesti

työtehoon ja yksityiselämään, mutta myös joitain positiivisia seurauksia mainittiin. Opettajat olivat selviytyneet työyhteisön, työn, perheen ja ystävien, ammattiavun sekä ajattelun ja tilanteeseen sopeutumisen tai työpaikasta lähdön avulla. Opettajat näkivät tulevaisuutensa melko positiivisena. Kiusattujen opettajien uhrityyppejä löytyi kahdeksan: hankalan kollegan uhri, johtajan silmätikku, johtajan suosikkijärjestelmän uhri, hallinnollisten keinojen uhri, "johtaja koko opettajakuntaa vastaan" -tapaus, ulkopuolinen työyhteisössä, oppilaiden uhri sekä koulun ulkopuolelle ulottuvan konfliktin uhri. Aineisto jakautui kiusaamisen intensiivisyyden suhteen kolmeen osaan: ajoittaisista ongelmista kärsivät, jatkuvista ongelmista kärsivät ja vakavan kiusaamisen uhrin.

SISÄLLYS

1	TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS.....	5
	1.1 Johdanto.....	5
	1.2 Mitä työpaikkakiusaaminen on?.....	6
	1.3 Tutkimuksen tarkoitus.....	12
2	MENETELMÄ.....	14
	2.1 Aineiston kerääminen.....	14
	2.2 Aineiston analysoinnin vaiheet.....	15
	2.2.1 Laadullisen aineiston analysoinnista.....	15
	2.2.2 Kiusattu opettaja -aineiston analysointi.....	17
	2.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	20
3	TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN UHRIT KOULUISSA.....	23
	3.1 Uhrien asema kouluyhteisössä.....	23
	3.2 Sukupuoli.....	23
	3.3 Ikä.....	24
	3.4 Kouluaste.....	25
4	OPETTAJIEN KIUSAAJAT.....	26
	4.1 Kiusaajien asema kouluyhteisössä.....	26
	4.2 Sukupuoli.....	28
	4.3 “Yleishankalat tyypit”.....	29
	4.4 Passiiviset kiusaajat.....	30

5	OPETTAJIEN TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN SYYT JA ALKU.....	31
	5.1 Työpaikkakiusaamisen yleisiä taustatekijöitä.....	31
	5.2 Koulu työyhteisönä.....	34
	5.3 Opettajien kiusaamiseen johtaneet syyt.....	37
	5.4 Opettajien kiusaamisen alkutapahtumat.....	56
6	OPETTAJIEN TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN MUODOT.....	62
	6.1 Työpaikkakiusaamisen muodot aiempien tutkimusten valossa.....	62
	6.2 Opettajien työpaikkakiusaamisen muodot.....	65
	6.3 Sukupuolten väliset erot kiusaamisen muodoissa.....	81
	6.4 Oppilaat opettajan kiusaajina.....	83
	6.5 Kiusaamismuotojen luokittelujen arviointia.....	86
7	OPETTAJIEN TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN KESTO JA TILANTEEN RATKAISU.....	89
	7.1 Kiusaamisen kesto.....	89
	7.2 Ratkaisu.....	90
8	TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN VAIKUTUKSET OPETTAJIEN ELÄMÄÄN..	92
	8.1 Yleistä työpaikkakiusaamisen vaikutuksista.....	92
	8.2 Kiusaamisen vaikutukset opettajien elämään.....	97
9	KIUSATTUJEN OPETTAJIEN SELVIYTYMISKEINOT.....	103
	9.1 Yleistä työpaikkakiusaamisen uhrien selviytymisestä ja kiusaamisen ehkäisystä.....	103
	9.2 Kiusattujen opettajien selviytymiskeinot.....	107
10	KIUSATTUJEN OPETTAJIEN TULEVAISUUDENNÄKYMÄT.....	113

11	TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN UHRITYYPIT KOULUSSA.....	116
12	DISKUSSIO.....	120
	LÄHTEET.....	128
	LIITTEET.....	133

1. TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS

1.1 Johdanto

Työpaikkakiusaaminen on ilmiö, joka koskettaa kaikenlaisia työntekijöitä ikään, sukupuoleen, ammattiin tai hierarkkiseen asemaan katsomatta. Todennäköisesti suurin osa ihmisistä on jossain työuransa vaiheessa joutunut tekemisiin sen kanssa joko uhrina, kiusaajana tai sivustakatsojana. Kiusaamisesta työpaikoilla on ollut vaikea saada tietoa, koska se on ollut vaiettu ongelma. Vartia ja Perkka-Jortikka toteavat, että työpaikkakiusaamisesta ei ole paljon puhuttu, koska kiusaamisen ei uskota kuuluvan aikuisten väliseen kanssakäymiseen. Esimerkiksi koulukiusaamisesta on helpompi puhua, koska lasten välinen kiusaaminen on "luonnollisempaa". (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 28.)

“Työpaikkakiusaamisesta on vaikea keskustella, koska sitä on vaikea kuvata. Sitä ei voi ilmaista selkeinä numeroina tai määrinä. Kiusaaminen ei ole grammoja tai markkoja. Se on mielipahaa ja kyyneleitä. Kuinka paljon mielipahaa on liikaa?” (Tasala 1997, 6)

Työyhteisössä ei haluta puhua kiusaamisongelmasta ulkopuolisille, jotta ei leimauduttaisi “ongelmayhteisöksi”. Imagon suojeleminen on tärkeämpää kuin ongelmien kohtaaminen. Ongelmia salaillaan ja henkilöidään ne yhteen työntekijään. Uhritkaan eivät herkästi puhu asiasta, koska häpeävät tilannettaan ja pelkäävät asiasta kertomisen kiihdyttävän kiusaamista. Vaikka aihetta koskevaa tutkimusta on Suomessakin tehty jo kymmenen vuotta, vasta kahden - kolmen viime vuoden aikana tämä ilmiö on yleisesti tunnustettu ja sille on saatu “nimi”. Tiedotusvälineissä käyty keskustelu (ks. esim. lähdeluettelo) on rohkaissut yhä useampia kiusaamisen uhreja kertomaan kokemuksistaan.

Työpaikkakiusaamisen tutkimus alkoi 1980-luvun puolivälissä Ruotsissa. Kyseessä on siis suhteellisen uusi tutkimuskohde. Aiheen tutkimus pohjautuu suureksi osaksi stressitutkimukseen. Tutkimus on edelleen keskittynyt Pohjoismaihin, mutta sitä on tehty jonkin verran myös saksankielisissä maissa. Englanninkielisiä julkaisuja aiheesta on vähän. (Zapf & Leymann 1996, 161-162.) Tähän mennessä tehdyt tutkimukset ovat lähes poikkeuksetta olleet lomakekyselyitä, joissa on selvitetty lähinnä kiusaamisen yleisyyttä, kestoa, muotoja sekä uhrin henkilöön liittyviä tietoja, kuten sukupuoli, ikä, ammatti jne. Laadullista, kiusaamisprosessia laajempaa kokonaisuutena kuvaavaa tutkimusta ei tietääkseni juurikaan ole tehty, joten tällaiselle tutkimukselle oli mielestäni selvä tilaus.

Maarit Vartia totesi Mirja Pyykön ohjelmassa (TV 1 16.2.98), että tutkimusten perusteella kiusaaminen on yleisintä terveydenhuollossa ja opettajainhuoneissa. Kouluissa asia on ehkä kaikista työpaikoista eniten vaiettu: opettajien tehtävä on taistella oppilaiden välistä koulukiusaamista vastaan, mutta ei haluta myöntää, että samanlaista kiusaamista on myös opettajien välillä. Vielä ei tiedetä, miksi koulu on niin otollinen maaperä työpaikkakiusaamiselle. Yksinomaan opettajia koskevia kiusaamistutkimuksia ei tietojeni mukaan, lukuun ottamatta yhtä opinnäytetyötä ole tehty, joten myös tämä seikka puolsi tämän tutkimuksen tarpeellisuutta. Nyt kun työpaikkakiusaamisesta puhuminen on jopa muotia, on odotettavissa aihetta käsittelevien tutkimusten aalto, esim. Opettaja- lehdessä oli kevään 1998 aikana ainakin neljä ilmoitusta koulujen työpaikkakiusaamista koskevista uusista pro gradu -tutkimuksista.

1.2 Mitä työpaikkakiusaaminen on?

Työpaikkakiusaaminen on henkistä väkivaltaa, joka on osa työpaikan huonoja ihmissuhteita (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 27). Työpaikkakiusaaminen on yksi työssä ilmenevän sosiaalisen stressin alalaji, mutta se eroaa sosiaalisesta stressistä siten, että sosiaalinen stressitekijä vaikuttaa yleensä ajan kuluessa kaikkiin työpaikalla

työskenteleviin, kun taas työpaikkakiusaaminen kohdistuu selvästi yksilöön (Zapf, Knorz & Kulla 1996, 215-216). Leymann (1996, 169) toteaa, että työpaikkakiusaaminen on huomattava sosiaalisen stressin aiheuttaja, mutta se saa myös usein alkunsa stressistä. Myös työpaikkakiusaaminen ja konflikti ovat käsitteinä osittain päällekkäisiä. Konflikteja esiintyy aina työpaikoilla, ja ne ovat tarpeellisiakin aikaansaadessaan muutosta. Työpaikkakiusaaminen on pienemmistä yhteenotoista ajan myötä kehittyvä äärimmäinen konflikti. Se eroaa tavallisista konflikteista siten, että se on toistuvaa ja pitkäaikaista sekä vaarantaa kohteen psyykkisen terveyden (Leymann 1986, 14). Konfliktiteoriat ovat käyttökelpoisia työpaikkakiusaamisen tutkimuksessa, mutta yleensä niistä puuttuu työpaikkakiusaamiselle oleellisten terveysvaikutusten tarkastelu (Zapf ym. 1996, 218).

Työpaikkakiusaamista voi olla melkein mikä toiminta tahansa, oleellista on uhrin oma kokemus kiusaamisesta. Aiheen subjektiivinen luonne tekee sen tutkimisen ongelmalliseksi: samassa tilanteessa olevista kahdesta henkilöstä toinen voi kokea olevansa kiusattu, toinen ei. Työpaikkakiusaamista tapahtuu, jos joku työntekijä tuntee itsensä huonosti kohdelluksi ja voi sen johdosta pahoin. (Leymann 1990, 5.) Siihen liittyvä toiminta ei ole aina luonteeltaan puhtaasti negatiivista, vaan se voi käsittää melko normaalejakin kanssakäymisen muotoja. Ero tavalliseen konfliktiin ei ole niinkään siinä, mitä tehdään, vaan oleellista on tekojen useus ja kesto. Usein, toistuvasti ja häirintätarkoituksessa käytettyinä normaaliinkin toimintojen merkitykset muuttuvat negatiivisiksi. Työpaikkakiusaamiseksi katsotaan kiusaaminen, joka toistuu vähintään kerran viikossa puolen vuoden ajan. (Leymann 1996, 168.) Tätä harvemminkin toistuvat tapaukset voidaan lukea työpaikkakiusaamiseksi, jos ne sisältävät erityisen raakoina pidettäviä kiusaamisen muotoja tai kestävät pitkän aikaa (Leymann 1990, 30-31).

Henkinen väkivalta on erityistapaus aggressiosta. Se käsittää toistuvat teot, joiden tarkoituksena on tuottaa henkistä ja joskus myös fyysistä tuskaa. (Björkqvist, Österman & Hjält-Bäck 1994, 173.) Joskus henkisiä kärsimyksiä aiheuttava henkilö ei itse ole tästä tietoinen (Jankola 1991, 19). Henkinen väkivalta käsittää suoranaissilla aineellisilla pakotteilla uhkaamisesta poikkeavat keinot, joilla tavoitellaan toisen ihmisen alistamista. Sosiaalinen hyljeksintä, avoin paheksunta sekä häpeän, syyllisyyden ja ahdistuksen

tuottaminen kuuluvat sen tunnusmerkkeihin (Henkinen väkivalta 1979, 2-4), samoin kuin vihamielinen, epäeettinen kommunikaatio, toiminnan systemaattisuus ja uhrin saattaminen avuttomaan asemaan. Henkisen väkivallan tapauksissa on harvoin enemmän kuin yksi uhri ja enemmän kuin neljä kiusaajaa. (Leymann 1996, 168.) Vaikka uhri on yleensä tilanteessa puolustuskyvytön, tämä ei merkitse sitä, että uhrin olisivat ihmisinä muita heikompia tai arempia. Kiusaamisessa ei ole kyse tasavertaisten konfliktista, vaan tilanteesta, jossa kiusattu on jostain syystä heikommassa asemassa. (Vartia&Perkka-Jortikka 1994, 34.)

Työpaikkakiusaamisella on todettu tietty stereotyyppinen etenemismalli. Alussa on työntekijöiden välinen konflikti. Tästä kehittyy kiusaamistapaus ja uhri leimautuu "hankalaksi". Kiusamisen jatkuttua pitempään henkilöstöhallinto puuttuu asiaan, ja työpaikkakiusaamisesta tulee virallinen "tapaus". Tilanteeseen etsitään ratkaisua henkilökohtaisista ominaisuuksista, ei työympäristöstä. Valitettavan usein ainoa ratkaisu on uhrin karkotus: kiusattu työntekijä lähtee. (Leymann 1996, 171-172.)

TAULUKKO 1. Kiusaamisprosessin stereotyyppinen eteneminen (Leymann 1988, Vartian 1992 mukaan, 36.)

objektiivinen konfliktin vaihe	uhrin käytös	muiden näkemys uhrista	sosiaalinen prosessi
alku	alku	verraten usein "OK"	alku
loukkaus, vääräys	huomaa tilanteen	"vaikea"	psykologisten ja sosiaalisten myyttien synty
vallan käyttö	coping- mekanismit	"yhteistyökyvytön"	
oikeuksien rajoittaminen	epätoivo	"täysin hyväksymätön käytös"	myyttien kehittyminen
kohti syrjäytymistä	epätoivoinen oikeuksien etsintä	"psykkisesti sairas"	sosiaalinenstigmatisaatio ja syylliseksi leimaaminen

Brodal on esittänyt kolme ihmisten välisen konfliktin etenemisen vaihetta. Ensimmäinen vaihe ovat osapuolten yksipuoliset, ristiriitaiset mielipiteet. Molemmat osapuolet kokevat jännitystä ja pyrkivät ulos tilanteesta. Molemmat pyrkivät vakuuttamaan yhteisön muut jäsenet oman kantansa oikeellisuudesta. Seuraa väittelyä sekä mielipiteiden ja ihmisten ryhmittymien polarisaatio. Vähitellen siirrytään hyökkäys-puolustus -linjalle. Yhteiset sopimukset ja säännöt eivät enää päde. Toisessa vaiheessa vastapuolesta tulee ongelma. On siirrytty eriävien mielipiteiden tasolta henkilösuhteiden tasolle. Kanssakäyminen on vaikeaa. Tälle vaiheelle on tyypillistä stereotyyppinen ajattelu: vastapuoli on kokonaisuutena paha, ja kaikkea tämän käytöstä tulkitaan stereotyyppiä vahvistavasti. Hyökkäyksistä tulee avoimempia ja pyrkimyksenä on toisen kasvojen menetys. Kolmas ja viimeinen vaihe on "tuho". Tilanne on muuttunut avoimeksi sotatilaksi, toinen osapuoli halutaan tuhota keinolla millä hyvänsä. Kuvaan saattaa tulla jopa fyysinen väkivalta (Appelberg 1996, 4-5).

Työpaikkakiusaamisen voidaan katsoa olevan melko yleistä. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa (1990) joka kymmenes työterveyslaitoksella asioiva oli työpaikkakiusaamisen uhri. Joka neljännellä kävijällä oli ollut yksittäisiä kiusaamiskokemuksia viimeisen vuoden aikana. Muissa pohjoismaisissa työpaikkakiusaamista koskevissa kyselyissä kiusaamisen yleisyydeksi on saatu 3-5%. Nämä luvut ovat varovaisia yleistyksiä; todellisuudessa työpaikkakiusaaminen on todennäköisesti paljon yleisempää. (Vartia 1992, 16-17.) Leymannin tutkimuksessa 3.5% tutkittavista oli työpaikkakiusaamisen uhreja. Koko Ruotsin työväestössä tämä prosenttiluku tekee 154 000 henkeä. Kun työntekijä on työelämässä keskimäärin 30 vuotta, hänen riskinsä joutua työpaikkakiusaamisen uhriksi jossain elämänsä vaiheessa on 25%. (Leymann 1996, 175.)

Norjalaisessa tutkimuksessa työpaikkakiusaamisen uhreja oli 3%. Eniten kiusaamista oli graafisella alalla, hotelli- ja ravintola-alalla, vähiten opettajien ja työnantajien joukossa. (Einarsen 1994, 390.) Toisessa norjalaisessa tutkimuksessa 9% vastaajista oli kokenut kiusaamista viimeisen puolen vuoden aikana, 1% viikottain. 24%:lla kiusaaminen oli kestänyt yli kaksi vuotta, kun taas keskimääräinen kiusaamisen kesto oli 18 kuukautta. Yksityisellä sektorilla oli kiusaamista enemmän kuin julkisella sektorilla. Tulosten vertailu koulukiusaamista koskeviin tutkimuksiin osoitti, että työpaikkakiusaamisen uhreja on Norjassa yhtä paljon kuin koulukiusaamisen uhreja. (Einarsen 1996, 191-192, 195.) Yleensä kiusattujen osuudet eri aloilla noudattelevat ko. aloilla työskentelevien osuutta koko työvoimasta. Opetusalan edustajat olivat kuitenkin kiusaamisen uhrien joukossa yliedustettuina verrattuna alan osuuteen koko työvoimasta: Ruotsin työvoimasta 6.5% on opetuslalla, kiusatuista opettajia oli 14%. (Leymann 1996, 176.)

Ruotsinkielisessä kirjallisuudessa käytetään työpaikkakiusaamisesta nimitystä "mobbing", joka on johdettu melko vähän käytetystä englannin kielen verbistä "mob": ahdistaa, tungeksia jonkun ympärillä. Etologiassa sitä on käytetty tarkoittamaan pienten eläinten ryhmän hyökkäystä yhden ison eläimen kimppuun. Heinemann käytti sitä 1972 koulukiusaamista koskevassa tutkimuksessaan, jossa termi merkitsi koululaisryhmän hyökkäystä yhtä oppilasta vastaan. Leymann lainasi termin 1980 -luvulla aloittaessaan

työpaikoilla ilmenevän samantyyppisen käytöksen tutkimisen. (Leymann 1996, 167.) Myös suomalaiset tutkijat käyttivät ensin vierasperäistä termiä "mobbaus", mutta vähitellen suomalainen ilmaus "työpaikkakiusaaminen" on vakiintunut tutkijoiden käytössä (M. Vartia Mirja Pyykön ohjelmassa, TV 1 16.2.1998), ja tätä termiä käytetään myös tässä tutkimuksessa.

Työpaikkakiusaamiselle rinnakkaista ilmiötä, koulukiusaamista on tutkittu jo 1970 -luvulla. Vaikka siinä on paljon samoja piirteitä kuin työpaikkakiusaamisessa, kyseessä on kuitenkin erityyppinen ilmiö. Koulukiusaaminen on nimenomaan ryhmäväkivaltaa, siis ryhmän käyttämää fyysistä tai psyykkistä väkivaltaa (Pikas 1990, 31), kun taas työpaikkakiusaamisessa on ensisijaisesti kyse yksilöiden välisistä konflikteista. Koulukiusaamisen taustalla ovat ryhmämekanismit. Siinä aggressiivinen kiusaajatyyppeä saa muut oppilaat mukaan kiusaamiseen ja väkivaltaisesta käytöksestä *muodostuu ryhmälle normi*. Normin noudattaminen nostaa ryhmän jäsenten statusta. Jäsenet eivät yksin ryhtyisi moniin väkivaltaisiin tekoihin, joita toteuttavat ryhmässä. (Enqvist ym 1987, 81.) Yksi ryhmämekanismeista on *vastuun jakautuminen* ryhmässä. Kun useat oppilaat osallistuvat kiusaamiseen, ketään ei voida yksin syyttää ja uusien oppilaiden mukaan tulo kiusaamiseen on helppoa. (Olweus 1992, 44.) Muita mekanismeja ovat *sosiaalinen tartunta*, jossa kiusaajan toiminnan seurauksena yleinen aggressiivisuus luokassa lisääntyy ja aggressiota koskevat estot vähenevät) sekä *mallioppiminen*. Viimeksi mainittu mekanismi toimii siten, että kiusaajan aggressiivisen toiminnan tarkkailijat hyväksyvät toiminnan herkemmin ja alkavat myös herkemmin jäljitellä kiusaajaa, jos heillä on positiivinen käsitys kiusaajasta tai tätä palkitaan aggression ilmaisusta, esim. hänen statuksensa ryhmässä nousee. (Olweus 1973, 172-176.)

Heinemannin mukaan työpaikkakiusaaminen on peliä, jossa sekä uhrin että kiusaajien tavoitteena on *olla hyväksyty ryhmässä*. Hän siis näkee työpaikkakiusaamisen ja koulukiusaamisen melko samanlaisena. Tilanteen alkaessa työntekijä joutuu jostain syystä ulos ryhmästä ja hänet eristetään. Uhri tekee jatkuvia kontaktinottoyrityksiä ryhmään, joka pitää näitä yrityksiä tungettelevina, ja sisäänpääsy vaikeutuu entisestään. Muiden yhteishenki kasvaa yhtä kiusattaessa, eikä kukaan ryhmän jäsenistä uskalla vastustaa tätä

toimintaa, koska sen hyväksyntä on heille tärkeää. Uhrin käyttämät keinot ryhmään pääsemiseksi heijastavat hänen persoonallisuuttaan sekä aiempia kokemuksiaan vastaavista tilanteista. Jos uhrilla on aiempia kokemuksia ryhmän suorasta vihamielisyydestä, hän haluaa todennäköisesti välttää sen toistumisen ja luovuttaa. Jos hänellä taas ei ole aiempia negatiivisia kokemuksia, hän yrittää epätoivoisesti erilaisia keinoja. Hän yrittää olla hauska tyyppi, mutta koska uhrilta usein puuttuu sosiaalisia taitoja, hauskusyrityksistä tulee kiusallisia ja läpinäkyviä. Hän voi myös yrittää tahallaan ärsyttää ryhmäläisiä, jolloin hän ainakin tulee huomatuksi. Joskus uhrin mielestä negatiivinenkin huomio on parempi kuin täydellinen huomiotta jääminen. (Heinemann 1973, 19-22.)

Heinemannin teos on julkaistu kauan ennen varsinaisen työpaikkakiusaamisen tutkimuksen alkua. Hän tutki pääasiassa koulukiusaamista ja yleisti tuloksensa koskemaan myös aikuisten välistä kiusaamista. Nykyisin ollaan kuitenkin sitä mieltä, että koulukiusaaminen on selvästi työpaikkakiusaamisesta erillinen ilmiö. Työpaikkakiusaamisessa on ensisijaisesti kyse työpaikan huonosta psyykkisestä ja joskus fyysisestä työympäristöstä, ei sosiaalisen statuksen nostamiseen perustuvasta ryhmäilmiöstä. Koska kiusaaminen koulussa ja työpaikalla on erityyppistä, työpaikkakiusaamisen tutkimukseen kehitettyä LIPT-kyselylomaketta ei voida käyttää koulukiusaamisen tutkimukseen (Leymann 1990, 53).

1.3 Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli kuvata kouluissa tapahtuvaa työpaikkakiusaamista uhriksi joutuneiden opettajien itsensä kertomana. Ilmiötä kuvataan prosessina, joka sisältää kiusaamiseen johtaneet olosuhteet, sen saamat muodot, sen aiheuttamat vaikutukset uhrien elämään sekä uhrien käyttämät selviytymiskeinot ja tulevaisuuteen suuntautumisen. Kysymyksiä:

1. Millaista työpaikkakiusaaminen kouluissa on?
 - kuka kiusaa?
 - keitä ovat uhrin?
 - miten ja miksi kiusaaminen alkaa?
 - millaisia muotoja kiusaaminen saa?
2. Kauanko kiusaaminen kesti, miten tilanne ratkesi?
3. Miten työpaikkakiusaaminen vaikuttaa opettajan elämään, työhön ja tulevaisuudenkuvaan?
4. Miten opettajat ratkaisevat tilanteen ja yrittävät selviytyä eteenpäin?
5. Millaisia kiusatun opettajan prototyyppejä voidaan erottaa?

2. MENETELMÄ

2.1 Aineiston kerääminen

Aineisto tähän tutkimukseen hankittiin Opettaja- lehdessä julkaisulla ilmoituksella (LIITE 1), jossa pyydettiin opettajia kirjoittamaan kokemuksistaan työpaikkakiusaamisen uhreina. Tähän menettelyyn päädyttiin, koska lomakekysely ja haastattelu katsottiin tarkoitukseen huonosti sopiviksi aineistonkeruumenetelmiksi. Koska työpaikkakiusaamisen yleisyys on aiempien tutkimusten perusteella vain parin prosentin luokkaa, riittävän monen kiusaamisen uhrin löytäminen lähettämällä kyselylomakkeita satunnaisotannalla valituille opettajille olisi vaatinut todella suuren otoksen. Lomakekyselyllä ei myöskään olisi saatu opettajia kertomaan aiheesta omalla tavallaan, mikä oli tärkeää. Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi arvioitiin, että tarpeeksi monen haastateltavan löytäminen kattavaan selvitykseen olisi ollut vaikeaa (tutkimus aloitettiin syksyllä 1996, jolloin työpaikkakiusaaminen ei vielä ollut niin paljon esillä tiedotusvälineissä; nyt haastateltavien löytäminen saattaisi jo olla helpompaa).

Tutkimuksen kannalta oli tärkeää saada mahdollisimman monta erilaista kiusaamistarinaa erilaisilta opettajilta. Tämä tavoite toteutui hyvin: vastauksia tuli sekä miehiltä että naisilta, eri-ikäisiltä ja erilaisissa oppilaitoksissa opettavilta opettajilta. Myös maantieteellisesti vastaajien jakauma oli hyvä: vastaajia oli eri puolilta maata, suurien kaupunkikoulujen opettajista aina kyläkoulujen opettajiin (jos kirjoittaja ei muuten ilmaissut asuinpaikkaansa, se selvisi postileimasta). Aineistoon mahtui hyvin erilaisia kiusaamistapauksia. Lehti-ilmoituksessa annettiin löyhä viitekehys kirjoittamiselle: muutamia asioita, joita kirje voisi sisältää. Kirjeet olivat kuitenkin tyyliiltään ja rakenteeltaan hyvin erilaisia. Kirjeitä tuli tammi-helmikuun 1997 aikana 42 kappaletta. Lisää aineistoa yritettiin saada maaliskuussa uudella ilmoituksella, mutta tämä ei enää tuottanut tulosta. Aineiston voi kuitenkin katsoa olevan riittävän, koska samantyyppiset

asiat alkoivat toistua kirjeissä: siis uusi kirje ei tuonut enää mitään oleellista uutta tietoa.

Koska tutkimuksen aihe oli arkaluontoinen ja lehti-ilmoituksessa oli luvattu vastaajien anonymiteetin säilyminen, siihen pyrittiin. Vastaajat esiintyvät raportissa numeroina, eikä lukija tiedä kunkin numeron takana olevan henkilön sukupuolta, ikää tms. Yllättävää oli se, ettei anonymiteetti ollut suurimmalle osalle kirjoittajista tärkeää. Yli puolessa kirjeistä oli mukana kirjoittajan nimi ja yhteystiedot, vaikka mahdollisuus nimettömänä vastaamiseen oli annettu. Vain muutamassa kirjeessä oli erikseen toivomus, ettei kirjoittajan henkilöllisyyttä paljastavaa tietoa laitettaisi raporttiin.

2.2 Aineiston analysoinnin vaiheet

2.2.1 Laadullisen aineiston analysoinnista

Patton (1990, 381-390) toteaa, että empiirisen aineiston analyysi on aina raaka-aineiston sijoittamista luokkiin ja näiden luokkien käsittelyä tarkoituksena löytää yhdenmukaisuuksia, eroja ja yhteyksiä. Laadullinen tutkimus säilyttää aineiston sanojen muodossa, ei manipuloi numeroiksi käännettyjä aineistoja. Sanat ovat monimerkityksisiä ja kontekstiin sidottuja. Tutkimus alkaa raaka-aineiston järjestämisellä ja aineiston kuvaamisella. Sitten seuraa *alustava sisällön analyysi*. Tämä on aineiston järjestämistä luokkiin siinä esiintyvien teemojen, käsitteiden tai muiden samanlaisuuksien perusteella. Se tapahtuu lukemalla aineistoa ja koodaamalla tapahtumat tai havainnot. Lukiessa esitetään kysymyksiä aineistolle lähtien kenttää koskevasta aiemmista tiedoista ja teorioista, omista aineistoa koskevista havainnoista (jos aiempaa tietoa ei ole paljoa) tai tutkittavien itsensä nimeämistä asioista. Aineistoa voi koodattuna järjestää esimerkiksi tapauskertomuksiksi, jolloin raakadatasta nostetaan tietyt teemat jokaisen haastateltavan kohdalla tai teemaselostuksiksi, jolloin yksikkö on teema, ei yksi ihminen.

Seuraava vaihe on *jäsentävä koodaus*, jossa etsitään alustavan koodauksen tuloksista niitä jäsentäviä yleisempiä teemoja. Edelleen esitetään kysymyksiä aineistolle ja näiden tuloksena käsitteitä yhdistyy toisiinsa tai toistensa alle. Jotkut jaetaan erilleen, joistakin luovutaan kokonaan. Myös lähtöaineistoon palataan: haetaan perusteluja syntymässä oleville tuloksille. Käytetään suoria lainauksia tai viittauksia kohtiin, josta evidenssi löytyy. Tämä elävöittää raportointia ja antaa lukijalle mahdollisuuden olla kriittinen. Suorat lainaukset rakentavat empiiristä tukea tuloksille ja ovat analyysin luotettavuuden varmistamista ja demonstrointia.

Lopuksi suoritetaan *aineiston tulkinta*. Aineiston kuvauksen ja tulkinnan raja on liukuva. Tulkinta viittaa tutkijan analyttiseen ajatteluun, jota tapahtuu tutkimuksen joka vaiheessa. Tulkitessaan tuloksia tutkija ei pelkästään julkista tutkittavien näkemyksiä, vaan esittää selityksiä, johtopäätöksiä, osoittaa yhteyksiä. Tulkinta voi olla kolmenlaista: varmennetaan aiemmin tiedettyä, osoitetaan aiemmin/ yleisesti tiedetty epäilyksenalaiseksi tai tehdään näkyväksi sellaista, mitä ei ole tiedetty. Asia valaistaan, ymmärretään paremmin ulottamalla valaisu yli aineiston (ekstrapolaatio).

Alasuutarin (1994, 30-38) mukaan laadullinen tutkimus koostuu kahdesta vaiheesta. Ensimmäinen vaihe on *havaintojen pelkistäminen*. Siinä havaintoja karsitaan yhdistämällä havaintoja. Tavoitteena on muotoilla sääntöjä, jotka pätevät poikkeuksetta koko aineistoon. Yksikin poikkeus kumoo säännön, kaikki tapaukset on selitettävä. Laadullista aineistoa voi myös kvantifioida ja näin saada lisäjohtolankoja. Usein toistuvat havainnot voidaan koota muuttujittain taulukkomuotoon. Tutkimuksen toinen vaihe on ns. *arvoituksen ratkaiseminen*. Se käsittää ulosten tulkinnan ja aiemmista tutkimuksista johdettuihin selitysmalleihin viittaamisen. Aineistosta tehdyt havainnot ovat johtolankoja arvoituksen selvittämisessä, niiden taakse on mentävä. Teoreettinen argumentaatio, teoria tekee havainnot ymmärrettäviksi.

Apo jakaa laadullisen tutkimuksen neljään vaiheeseen. Ensin laaditaan jokaisesta tapauksesta *sisältöselostus*. Kaikki yksiköt referoidaan samalla tarkuudella. Seuraavaksi on vuorossa *tapahtumarakenteen yksiköiden määrittely*. Juoni segmentoidaan sopiviin

jaksoihin ja jaksoja luonnehditaan semanttisesti. Tämä vaihe tapahtuu tutkijan intuition kautta, juonitiivistelmiä lukemalla. Aineistosta etsitään tapauksia yhdistäviä yhteisiä nimittäjiä. Kolmannessa vaiheessa aineisto alkaa jakautua *luokkiin*. Tiedyt tyypit näyttäytyvät vain osassa tekstejä. Neljännessä vaiheessa edetään *tekstistä teemoihin*. Poimitaan yhden teeman yksiköitä kerrallaan. Yksiköt luokitellaan relevanttien semanttisten piirteiden mukaan. Luokkia kuvataan määrällisesti ja suhteutetaan teorioihin (Mäkelä 1992, 62-72).

2.2.2 Kiusattu opettaja -aineiston analysointi

Varto (1992, 99) toteaa, että jokainen laadullinen tutkimus vaatii oman metodinsa kehittämisen. Tässä tutkimuksessa on käytetty apuna edellä mainittujen kirjoittajien menetelmiä, joita on sovellettu vapaasti tutkijan intuition luottaen. Aineiston analyysi aloitettiin lukemalla kirjeet muutamaan kertaan läpi. Pyrittiin luomaan yleiskuvaa siitä, minkä tyyppisiä tapauksia aineistossa oli. Seuraavaksi kirjoitettiin kaikista kirjeistä referaatit, johon sisällytettiin kaikki niissä mainitut tapahtumat lyhennyksessä muodossa ranskalaisin viivoin. Tarkoituksena oli helpottaa aineiston jatkokäsittelyä; osa kirjeistä oli käsinkirjoitettuja ja melko hankalasti luettavia. Referaateista kulloinkin tarvittavat asiat löytyivät helpommin, mutta tietenkin oli aina palattava alkuperäisiin kirjeisiin tarkistamaan, miten kirjoittaja tarkalleen ottaen kunkin asian oli ilmaissut.

Seuraavaksi selvitettiin kirjoittajien jakautuma sukupuolen, iän ja kouluasteen mukaan. Seuraava vaihe oli kiinnostuksen kohteena olevien teemojen etsiminen kirjeistä eli koodaus (LIITE 2). Tutkimuksen lähtökohtana oli selvittää kiusaamisen kulkua: kiusaamisen alku, sen saamat muodot sekä sen vaikutukset uhuriin. Teemat muotoiltiin tältä pohjalta (osin jo ennen aineiston keräämistä). Kutakin teemaa vastasi numero, joka merkittiin sekä referaattien että kirjeiden marginaaleihin. Teemat olivat: 1. Kenen kanssa konflikti (kiusaaja/t), 2. Kiusaamisen alku (tietty tapahtuma), 3. Kiusaamiseen johtaneet syyt (taustatekijät), 4. Kiusaamisen muodot, 5. Tilanteen ratkaisu (jos oli), 6. Kiusaamisen vaikutukset uhrin elämään, 7. Uhrin käyttämät selviytymiskeinot, 8.

Tapahtumasta kulunut aika, 9. Tulevaisuuden näkymät sekä 10. Kiusaamisen kesto.

Kun koodaus oli suoritettu, listattiin jokaisen teeman kohdalla kirjeistä löytyneet maininnat, esimerkiksi kaikki kiusaamismuotoja koskevat maininnat allekain. Sitten lähdettiin kunkin teeman kohdalla tekemään alustavaa luokittelua, eli ryhmittelemään saman tyyppisiä mainintoja yhteen (LIITE 3). Saman tyyppisten mainintojen ryhmille keksittiin mahdollisimman kuvaavat nimet (yläkäsitteet). Luokittelu tapahtui ilman mitään ennakko-odotuksia tai valmista teoreettista mallia: luokat nousivat suoraan aineistosta. Apo painottaa, että luokittelussa aineiston kirjavuutta kannattaa kunnioittaa; ei pakoteta liian erilaisia tapauksia samaan luokkaan. Kertomusten väliset erilaisuudet ovat yhtä kiinnostavia kuin niiden väliset samanlaisuudet (Mäkelä 1992, 68). Muissa teemoissa luokittelu kävi suhteellisen helposti, luokat nousivat selkeinä esiin ja pysyivät tutkimuksen kuluessa lähes muuttumattomina, mutta kiusaamismuotojen kohdalla työn teki vaikeaksi muotojen suuri määrä ja se, että oli vaikea päättää, minkä piirteen perusteella luokittelu tehdään. Jos halutaan päästä selkeään ja suhteellisen harvoja luokkia käsittävään luokitteluun, kusaamismuotojen luokat ovat aina väistämättä osittain päällekkäisiä (esim. kaikki kiusaamismuodot sisältävät jonkin verran verbaalista aggressiota, mutta silti vain tietyt, oleellisesti verbaaliseen ilmaisuun perustuvat muodot voidaan luokitella luokkaan "verbaalinen aggressio"). Luokittelu oli jatkuvaa liikkumista mainintalistojen, referaattien ja alkuperäisten kirjeiden välillä. Referaatit helpottivat työskentelyä, koska niistä olennaiset asiat löytyivät nopeasti, mutta aina oli myös palattava alkuperäisiin teksteihin, jotta tuli varmistettua, että oli tulkinut asiat oikein.

Varron (1992, 11-15) mukaan raportoinnin tarkoituksena on välittää lukijalle tutkimuksen vaiheet. Tuodaan esille tutkimuksen lähtökohdat, tutkijan perusteet lähteä tutkimaan aihetta, periaatteet, joiden mukaan tulkinat on tehty sekä käytetyt menetelmät. Kerrotaan tutkimuksen kulku ja tuodaan esille myös virheellisiä tulkintoja. Pääpaino raportoinnissa tulisi olla tuloksilla, ei pidä liikaa korostaa metodologisia ratkaisuja. Pohdinnassa tuodaan esille tutkimustulosten yleistettävyyden ja sovellettavuuden elämismaailmaan sekä tutkimuksen eettinen hyväksyttävyyden. Apo toteaa, että tutkijan tulee tiedostaa kuvaustapojensa valinnaisuus, perustella valintansa ja kuvata

kuvaustapansa järkevällä tarkkuudella (Mäkelä 1992, 74).

Tässä raportissa on jokaisesta isommasta teemasta oma lukunsa. Tämän kaltaiseen laadulliseen tutkimukseen ei sovi teorian ja empiirisen osan jäykkä erillään esittäminen, vaan teorian tulee lomittua empiiriseen osaan. Aluksi oli tarkoitus sijoittaa kunkin luvun alkuun teoreettinen osa ja sen jälkeen tulokset, mutta tämäkin tuntui liian jäykältä. On siis pyritty sijoittamaan teoriatausta ainakin osittain tulosten lomaan paikkoihin, joissa ne luontevasti tukevat tai muuten selittävät saatuja tuloksia. Raportoinnissa on pyritty tulosten selkeään esittämiseen ja turhan tekstin välttämiseen. Siksi esim. luokkien sisällöt esitetään pitkälti listojen muodossa frekvensseineen ja niitä selitetään vain sikäli, kuin se on tarpeellista. Suoria lainauksia kirjeistä on käytetty runsaasti kuvaamaan sitä, millaisia erilaisia tapauksia tietyn käsitteen alle on yhdistetty. Alasuutari (1994, 43) toteaa, että on tärkeää makrohavaintojen ohella käyttää myös yksittäisiä viittauksia aineistoon.

Patton (1990, 411-422) suosittelee lokerointia kehitetyn luokittelujärjestelmän testaamiseen. Valitaan kaksi keskenään vuorovaikutuksessa olevaa teemaa (käsitettä), "ristiintaulukoidaan" ne ja saadaan esim. $2 \times 3 = 6$ tyyppiä, jotka nimetään. Jäsennyksen pätevyys testataan sijoittamalla aineisto lokeroihin. Patton kutsuu tätä "loogiseksi analyysiksi". Tässä tutkimuksessa tämän kaltainen lokerointi luokittelujen testaajana ei ollut hyödyllistä, koska jokaisessa teemassa oli yli viisi luokkaa ja lähes jokaisen teeman kohdalla kukin kirjoittaja tuli sijoitetuksi useampaan kuin yhteen luokkaan. Kun kaksi teemaa ristiintaulukoitiin, tapaukset levittäytyivät taulukoissa niin hajalleen, että mitään selkeitä tyyppjä ei syntynyt. Raportin lopussa esitetyt uhrityypit löytyivät tutkijan intuition kautta, ei loogisella analyysillä. Lokerointia käytettiin kuitenkin sen selvittämiseksi, miten naiset ja miehet erosivat eri teemojen suhteen (LIITE 4). Koska naisia oli aineistossa huomattavasti miehiä enemmän, ei suoria vertailuja frekvenssien perusteella voinut tehdä, vaan vertailut tehtiin sen mukaan, missä luokassa naisilla ja miehillä oli eniten, toiseksi eniten jne. mainintoja. Lokeroin myös eri teemat opettajien ja kouluasteen mukaan, mutta siitä ei saatu mitään merkittäviä tuloksia. Eri-ikäisten ja erilaisissa kouluissa työskentelevien opettajien kokemuksissa ei ollut havaittavissa selkeitä eroja minkään teeman kohdalla.

2.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden mittarit on kehitetty määrälliselle tutkimukselle. Laadullinen tutkimus tarvitsee uusia, osuvampia kriteereitä luotettavuuden arvioinnille. *Ulkoinen validiteetti* (yleistettävyys) merkitsee tulosten *siirrettävyyttä*. Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei pyritä yleistämään vaan ekstrapoloimaan, suhteuttamaan ympäröivään todellisuuteen ja sijoittamaan ne osaksi laajempia kokonaisuuksia. Tutkija pohtii, millä ehdoilla tulokset kertovat jotain laajemmasta kokonaisuudesta. (Patton 1990, 477-491.) Alasuutari (1994, 41) toteaa, että laadullisessa aineistossa on esimerkkejä, näytteitä samasta ilmiöstä. Tulosten yleistettävyyteen pyritään abstraktiotasoa nostamalla: mahdollisimman paljon esimerkkejä ilmiöstä - ei haluta keskivertoa tai tyypillistä. Heiskalan mukaan tulkintojen ulkoinen koeteltavuus merkitsee niiden *kattavuutta*, miten hyvin ne kuvaavat tutkittavaa todellisuutta. Kattavuutta demonstroidaan suhteuttamalla niitä muiden tutkimusten tuloksiin ja ulkoiseen todellisuuteen. (Mäkelä 1992, 245.)

Tässä tutkimuksessa käytiin läpi 42 opettajan kertomus heidän kiusaamiskokemuksistaan. Saatuja tuloksia ei voi suoraan yleistää koskemaan koko Suomen opettajakuntaa aineiston pienuuden vuoksi. Lisäksi ilmoitukseen vastanneet kirjoittajat saattavat olla jollain tavalla valikoitunut joukko. Kuitenkin se, että vastaajien joukko oli heterogeeninen sukupuolen, iän, kouluasteen, asuinpaikan ja myös kiusaamistapausten luonteen suhteen, antaa aihetta olettaa, että tutkimuksessa esitellyt tapaukset kertovat melko hyvin siitä, millaista opettajiin kohdistuva työpaikkakiusaaminen on. Tutkimuksessa oli mukana hyvin erilaisia kiusaamiskokemuksia omaavia opettajia, joten vaikka ei voidakaan sanoa, millaista opettajien kiusaaminen yleensä tai tyypillisesti on, nähdään hyvin, miten monitahoinen ja moni-ilmeinen ongelma on kysessä.

Pattonin (1990) mukaan *sisäinen validiteetti* merkitsee tulosten *uskottavuutta*. Heiskala (Mäkelä 1992, 244-245) puhuu tulkintojen uskottavuuden yhteydessä tutkimuksen sisäisestä koeteltavuudesta. Se merkitsee tulkintojen tueksi esitettyjä perusteluita. Uskottavuus edellyttää tulkintasääntöjen eksplikointia. Tutkija selvittää lukijalle, millä

periaatteilla on päässyt tuloksiinsa. Uskottavuutta lisää myös riittävä aineistomäärä sekä tulkinnan suhteuttaminen vaihtoehtoihin tulkintoihin. Tässä tutkimuksessa on pyritty mahdollisuuksien mukaan pohtimaan erilaisia mahdollisia tulkintoja tuloksille. Tulkintasäännöt on tehty eksplisiittiseksi kohdassa 2.2. Tulosten luotettavuutta voidaan kohottaa trianguloinnilla, joka merkitsee eri metodien, aineistojen, analysoijien tai teoreettisten näkökulmien yhdistämistä (Patton 1990, 462). Tässä tutkimuksessa triangulointia edustaa kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusotteen yhdistäminen: pelkän laadullisen, sanallisen analyysin lisäksi on laskettu frekvenssejä, koska ne on katsottu tärkeiksi ilmiön kuvaamisen ja ymmärtämisen kannalta.

Reliabiliteetti -käsite voidaan laadullisessa tutkimuksessa korvata tutkimustilanteen arvioinnilla. Tutkijan objektiivisuus merkitsee vakuuttavuutta. Tutkija on laadullisessa tutkimuksessa keskeinen tutkimusväline, ja vakuuttavuus vaatii raportointia tästä välineestä: kokemus, koulutus, näkökulma, rahoitus, tutkimuksen teon ehdot, tutkijan vaikutus, älyllinen tinkimättömyys. (Patton 1990, 472-477.) Tässä tutkimuksessa tutkijan näkökulma oli opettajayhteisön ulkopuolisen tutkijan (KAIKO:n opiskelija) näkökulma opettajien työpaikkakiusaamiseen. Tulokset olisivat ehkä olleet erilaiset, jos tutkimuksen olisi suorittanut opettajaksi valmistuva tai jo opettajan ammatissa toimiva henkilö. Tutkijaan vaikutti luonnollisesti tieto siitä, että kyseessä on opinnäytetyö. Lisäksi tutkija ei voinut välttyä ajattelemasta sitä, että tutkimukseen osallistuneet ja muutkin opettajat haluavat tutkimuksen valmistuttua lukea sen. Tutkijan vaikutus tutkittaviin rajoittui siihen löyhään viitekehukseen, joka lehti-ilmoituksessa annettiin kirjoittamiselle. Analyysissä on pyritty tinkimättömyyteen: jokainen vaihe on suoritettu mahdollisimman huolellisesti ja aineistoa pyritty käsittelemään monipuolisesti.

Faktanäkökulma laadullisessa tutkimuksessa merkitsee sitä, että pohditaan informaation todenmukaisuutta. Arkaluonteiseen tietoon on aina suhtauduttava kriittisemmin. (Alasuutari 1994, 80) Tässä tutkimuksessa lähestyttiin työpaikkakiusaamista uhrien kertomusten kautta. Se, että opettaja on vastannut ilmoitukseeni, merkitsee sitä, että hän itse on määritellyt itsensä kiusaamisen uhriksi ja saamansa kohtelun kiusaamiseksi. Tässä merkityksessä kaikki, mitä kirjeissä on, on totta, siis totta niiden kirjoittajille. Kiusaamista

on tapahtunut, koska kirjoittaja niin sanoo. Tutkija voi yrittää mennä tekstien taakse ja miettiä, mikä tapahtumissa on ollut tahallista, objektiivisessa mielessä todellista kiusaamista, mikä taas uhrin itse aiheuttamaa tai pelkästään mielikuvissa elettyä. Koko ajan on muistettava se, että kiusaamisessa oleellista on uhrin oma kokemus, ei se, mitä ulkopuolisen silmissä näyttää tapahtuneen.

Tutkijan mielestä ei ole syytä uskoa, että kirjoittajat tarkoituksellisesti vääristelisivät asioita, vaikka aihe onkin arkaluontoinen. Tutkimuksessa on lähdetty siitä, että jokainen kirjoittaja on aidosti kertonut asiat siten kuin on ne kokenut. Voimakkaiden tunteiden liittyminen kiusaamiseen on luonnollista ja on tietenkin mahdollista, että kirjoittaja liioittelee joitakin asioita saadakseen asiat näyttämään itsensä kannalta paremmilta. Tapahtumien muilla osapuolilla saattaa olla asioista eri näkemykset, mutta tällä tutkimuksella ei niitä voitu huomioida (tulevien tutkimusten kohde). Tarkoitus oli tutkia kiusaamista nimenomaan uhrien kokemusten kautta, joten se, mitä objektiivisesti katsoen "todellisuudessa" tapahtui, on toisarvoista. Se, että samat asiat toistuivat erilaisten opettajien kertomuksissa, antaa uskoa siihen, että ne kertovat todellisista tapahtumista.

3. TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN UHRIT KOULUISSA

3.1 Uhrien asema kouluyhteisössä

Kiusaamisen uhrin olivat yhtä lukuun ottamatta opettajia. Tässä yhdessä tapauksessa uhrina oli toisen rehtorin kiusaama rehtori. Tapauksessa ei ollut mitään sellaista, joka olisi erottanut sen oleellisesti opettajien välisestä kiusaamisesta. Koska näitä tapauksia oli vain yksi, kirjoittajan anonymiteetin turvaamiseksi se on jatkossa rinnastettu opettajakollegoiden välisiin tapauksiin ja käsitelty yhdessä niiden kanssa.

Osassa kirjeistä tiedot kirjoittajan pätevydestä, työsuhteen laadusta ja työssäoloajasta olivat puutteellisia, mutta yleisesti ottaen voidaan sanoa, että kiusaamisen uhreiksi joutuneet opettajat olivat päteviä ja vakituudessa virassa. Työssäoloaika siinä koulussa, jossa kiusaaminen tapahtui, vaihteli muutamasta vuodesta kymmeneen vuosiin. Joskus kiusaaminen alkoi heti opettajan tultua uudelle koululle, joskus taas vasta vuosien kuluttua.

3.2 Sukupuoli

Ilmoitukseen vastanneista kiusatuista opettajista suurin osa, 34, oli naisia (tai 36, jos kaksi "epäselväksi" luokiteltua olivat naisia, kuten ilmeisesti olivat). Miesten vähäisyys vastaajien joukossa voi selittyä usealla eri seikalla. Ensinnäkin opetusala on melko naisvaltainen ala. Toiseksi kyseessä voi olla todellinen ero kiusaamisen yleisyydessä: naisopettajat todella joutuvat työssään miehiä useammin henkisen väkivallan kohteeksi. Useissa aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että naiset ja miehet joutuvat

työpaikkakiusaamisen uhreiksi yhtä usein (Vartia 1992, 23; Einarsen 1996, 193; Leymann 1996, 175). Björkqvist, Österman ja Hjelt-Bäck (1994, 177) saivat tutkimuksessaan tuloksen, että naiset joutuvat kiusaamisen uhreiksi miehiä useammin. Ero vastaajien sukupuolijakaumassa saattaa selittyä myös sillä, että naisten sietokyky on miehiä alhaisempi, eli samassa tilanteessa olevista nais- ja miesopettajasta nainen saattaa herkemmin kokea itsensä kiusatuksi. Saattaa myös olla, että naiset vastaavat miehiä useammin tämäntyyppisiin, kirjallista esitystä vaativiin kyselyihin, tai että naiset lukevat Opettaja -lehteä enemmän kuin miehet, ja näin useampi nainen sai tiedon tutkimuksesta.

3.3 Ikä

Kiusaamisen uhreja oli kaikista ikäryhmistä. Suurin osa (30) oli kirjoitushetkellä yli 40 -vuotiaita. Tutkimuksen kannalta oleellisempaa oli se, minkä ikäisiä uhrin olivat kiusaamisen aikana. Tätä varten oli yhdistettävä kirjoittajien ikätiedot tietoihin siitä, kauanko kiusaamistapauksista oli kulunut aikaa. Tämä ei muuttanut tilannetta: samat 30 kirjoittajaa olivat olleet yli 40 -vuotiaita myös kiusaamisen aikana.

TAULUKKO 2. Kiusaamisen uhrien ikäjakauma

Uhrien ikä	1997	Kiusaamisen aikana
20 - 30	3	5
31 - 40	8	6
41 - 50	12	16
51 -	18	14
epäselviä	1	1
	42	42

Aiemissa tutkimuksissa on todettu iän vaikuttavan uhriksi joutumiseen siten, että *vanhemmat työntekijät* ovat työpaikkakiusaamisen uhreina hieman nuoria useammin. Yli 41 -vuotiaat ovat selvästi nuorempia useammin pitkäaikaisen, yli viisi vuotta kestävä kiusaamisen kohteena. Tämä selittyy osin sillä, että ikä todella on kiusaamiselle altistava tekijä, mutta myös sillä, että nuorempien työntekijöiden on helpompi vaihtaa työpaikkaa ja näin päästä kiusaamisesta eroon. (Vartia 1992, 24.) Vanhemmilla työntekijöillä voi myös olla heikompi sietokyky (Einarsen 1996, 196). Leymannin mukaan eroja eri ikäryhmien välillä uhrien määrässä ei ollut (Leymann 1996, 175). Nuorten vähäinen osuus kiusatuista opettajista selittyy siis todennäköisesti joko sillä, että heitä todella kiusataan harvemmin, tai sillä, että nuorten on helpompi vaihtaa koulua, ennen kuin varsinainen kiusaaminen alkaa. Vanhemmat opettajat jäävät paikoilleen ja odottavat eläkkeellepääsyä. Vanhemmat opettajat saattavat kokea koulun uudistamisen ja jatkuvat muutokset raskaampina kuin nuoret, ja kokevat näin myös herkemmin kiusaamista.

3.4 Kouluaste

Kiusaamisen uhreja oli kaikilta kouluasteilta lukuun ottamatta korkea-astetta. 21 uhria opetti ala-asteella, 11 yläasteella ja seitsemän lukiossa. Kahdesta viimeksimainitusta ryhmästä viisi opettajaa opetti sekä yläasteella että lukiossa. Kahdeksan uhria opetti ammatillisissa oppilaitoksissa. Opettaja -lehden kautta en tavoittanut yliopistojen ja korkeakoulujen opettajia. Ala-asteen opettajien suuri osuus saattaa selittyä joko sillä, että ala-asteilla todella on enemmän kiusaamista kuin muissa kouluissa, tai sitten ala-asteen luokanopettajat ovat se opettajaryhmä, joka lukee eniten Opettaja-lehteä ja näin sai tiedon tutkimuksesta.

* * *

Uhrin muista ominaisuuksista kohdassa 5.3 : Opettajien kiusaamiseen johtaneet syyt.

4. OPETTAJIEN KIUSAAJAT

4.1 Kiusaajien asema kouluyhteisössä

Jos kirjeessä oli mainintoja useista eri kiusaamistapauksista (9 24 37) , luokittelu tehtiin viimeisen perusteella. Kiusaaja oli 17 tapauksessa *koulun johtaja* tai muu johtotehtävissä oleva henkilö, kuten apulaisrehtori tai osastonjohtaja. Näistä kolmessa kirjoittaja koki, että kiusaamiseen osallistui aktiivisesti myös johtajan *suosikkijoukko* opettajakunnasta. Neljässä tapauksessa (14 15 33 41) oli mainittu sisäpiirin ja suosikkijärjestelmän olemassaolo, vaikka johtaja yksin oli selvästi kiusaajana.

Yksi tai useampi *opettajakollega* oli kiusaajana 12 tapauksessa. Koko työyhteisön kiusaamaksi koki joutuneensa neljä opettajaa. Aivan erityisen tapausten lajin muodostivat neljä kyläkoulujen kiusaamistapausta (10 18 23 42), joissa kiusaajana oli kollega tai johtaja (-kollega). Kyläkouluilla kiusatuiksi joutuneet ovat tavallaan myös koko työyhteisön uhreja, koska kiusaaja on heidän ainoa työtoverinsa. Kiusaajaksi on kuitenkin nimetty kollega tai johtaja, koska kyseessä on ensisijaisesti kahdenkeskinen konflikti, vaikka kollegat samalla muodostavatkin toistensa työyhteisön. Luokkaan “muut” on sijoitettu neljä tapausta, joissa oli vaikea erottaa yhtä kiusaajaa. Tapauksissa oli mukana koulun ulkopuolisia tahoja, kuten oppilaiden vanhempia ja muita paikkakuntalaisia.

Tässä aineistossa opettajan kiusaaminen näyttäytyi nimenomaan työpaikkakiusaamisena: vaikka lehti-ilmoituksessani pyysin sekä kollegoiden että *oppilaiden* taholta kiusaamista kokeneita kirjoittamaan kokemuksistaan, vain viisi vastaajaa oli ensisijaisesti oppilaiden kiusaamisen uhri. Lisäksi neljä ammattioppilaitoksen opettajaa (13 16 33 40) kertoi ongelmista opiskelijoiden kanssa, mutta näissäkin varsinainen kiusaamisongelma oli työyhteisössä.

Varsinaisen aineiston ulkopuolella eräs miessoittaja (28.10.1996) halusi tuoda esille sen, että myös oppilaiden vanhemmat kiusaavat opettajia. Hänen mukaansa tämä on kyläkouluissa yleistä, mutta sitä esiintyy kaikissa kouluissa. Soittajan omassa lähipiirissä oli viisi tällaista tapausta, joissa vanhemmat systemaattisesti kiusaavat tiettyä opettajaa.

TAULUKKO 3. Kiusaajan asema kouluyhteisössä

Kiusaajan asema	Tapaukset	f
johtaja	3 14 15 21 23 26 30 31 33 35 39 41	11
johtaja+suosikit	7 17 28	3
muu johto	12 13 36	3
yksi kollega	1 9 10 20 24 32 38 42	9
useampi kollega	8 18 25	3
koko työyhteisö	4 34 37 40	4
oppilaat	2 5 11 16 19	5
muut	6 22 27 29	4
		42

Aiemmissä tutkimuksissa on saatu erilaisia tuloksia siitä, missä asemassa kiusaajat ovat organisaatiossa. Vartian (1992, 25) mukaan suurimmassa osassa kiusaamistapauksista kiusaajana oli *työtoveri* (70%) tai *esimies* (59%): useissa tapauksissa siis kiusaajana olivat molemmat. Einarsenin (1996, 192) mukaan kiusaajana oli useimmin työtoveri. Johtaja kiusasi 25%:ssa ja asiakkaat 15%:ssa tapauksista. Viimeksimainitut tapaukset olivat yleensä opetusosalta. Björkqvistin ym. tutkimuksessa kiusaaja oli useimmin *esimies* (55%). 32%:ssa tapauksista kiusaaja oli samantasoinen työntekijä, ja alainen kiusasi 12%:a vastaajista. (Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck 1994, 177.)

4.2 Sukupuoli

Kiusaaja oli 11 tapauksessa yksi nainen ja kuudessa yksi mies. 17 tapauksessa kiusaajana oli molempien sukupuolten edustajia. Kahdeksassa kirjeessä ei ollut mainintaa kiusaajan sukupuolesta, mutta ainakin kuudessa kiusaajan voi olettaa melko todennäköisesti olevan mies, koska he olivat rehtoreita. Aiemmissa tutkimuksissa työpaikkakiusaaja on ollut useammin *mies* kuin nainen. Ero voi selittyä sillä, että miehet ovat aggressiivisempia kuin naiset, tai sillä, että miehiä on enemmän johtotehtävissä, ja valtansa takia he uskaltavat enemmän kiusata. (Einarsen 1996, 196-197.) Björkqvistin, Östermanin ja Lagerspetzin (1994, 27-32) mukaan aggression ilmaisussa havaitaan sukupuolieroja kaikissa elämänvaiheissa. Kuitenkin se käsitys, että miehet olisivat aggressiivisempia kuin naiset, on väärä. Tällaiset tutkimustulokset ovat johtuneet aggression kapeasta määrittelystä: on keskitytty vain fyysiseen aggressioon. Kun aggressiota tarkastellaan laajemmin, havaitaan, että vaikka aggressioeroja sukupuolten välillä on, ne ovat todellisuudessa vähäisiä, ja enemmän laadullisia kuin määrällisiä (ks. kohta 6.3).

11 naiskiusaajasta suurin osa (9) kiusasi toista naista ja vain kaksi miestä. Kuudesta mieskiusaajasta viidellä uhrina oli nainen ja vain yhdellä toinen mies. Tapauksissa, joissa kiusaajana olivat molemmat sukupuolet, vain kahdesti uhrina oli mies. Sekä nais- että miespuolisen kiusaajan uhri oli siis useinmiten nainen. Sekä Einarsenin (1996, 193) että Leymannin (1996, 175) mukaan naiset kiusaavat naisia, miehet sekä miehiä että naisia. Tosiasiassa em. sukupuoliero on todennäköisesti harha - kyse on työelämän rakenteista. On huomioitava se, että työelämässä yleisesti naiset työskentelevät naisten kanssa ja miehet miesten kanssa, sekä se, että sekä naisilla että miehillä on esimiehenä todennäköisimmin mies.

4.3 “Yleishankalat tyypit”

Hämäläinen ja Sava (1989, 95-98) kuvaavat ongelmallista työntekijää, joka usein on työpaikkakiusaaja. Tällaista työntekijää luonnehtii aggressiivisuus ja heikko itsetunto. Hän yrittää selvitä ahdistuksestaan kilpailemalla, vastustamalla, vähättelemällä muita ja tuomalla itseään esiin. Hän etsii syntipukkeja, joiden niskaan voi kaataa omat epäonnistumisensa. Aggression ilmaisu on usein piilevää, koska yhteisön normit kieltävät suoran ilmaisun. Ongelmallinen työntekijä kieltää tunteensa, ei halua ilmaista mitään tunteita, ja turvautuu siksi muodollisuuteen. Hän esiintyy “työpaikan omistajana”, puolustaa reviiiriään ja kerää ympärilleen oman klikkinsä. Ongelmallisen työntekijän käytöstä voidaan selittää yksilökeskeisesti, yksilön ominaisuuksiin vedoten, tai lapsuus- ja perhekeskeisesti, muiden elämän alueiden ongelmia tarkastellen. Yhteisö- ja suhdekeskeisessä tarkastelussa ihmisen piirre on ongelma vasta, kun joku kokee sen ongelmaksi. Kiusaaja ei voi kiusata, ellei joku koe sitä kiusaksi. Kiusaajalla on usein heikko itsetunto. Hän on tunne-elämältään kylmä, hän esineellistää ihmisiä ja omaa puutteellisen eläytymiskyvyn. Hän haluaa olla esillä ja saada valtaa. Usein taustalla on kateus. (Jankola 1991, 54.)

13 tapauksessa (1 7 9 17 19 20 28 30 37 39 40 41 42) kiusaajalla oli ongelmia muidenkin kuin kirjoittajan kanssa. Näissä tapauksissa kirjoittaja ei siis ollut yksin kiusaamisen uhri työpaikallaan, vaan kiusaaja oli jonkinlainen “yleishankala tyyppi” (erään kirjoittajan käyttämä nimitys), jonka toiminta kohdistui muihinkin. Tällaisissa tapauksissa uhrin asema on erilainen, kuin silloin, jos hän olisi yksin tilanteessa. Leymannin (1996, 168) mukaan työpaikkakiusaamisessa on harvoin enemmän kuin yksi uhri. Tässä aineistossa kuitenkin kiusaajan useaan uhriin kohdistama kiusanteko oli melko yleistä. Tosin ei voida sanoa, kokivatko kirjoittajan mainitsevat muut uhrit kiusaajan toiminnan kiusaamisena. Jos näin ei ollut, he eivät olleet kiusaamisen uhreja.

4.4 Passiiviset kiusaajat

Kiusaajia etsittäessä listattiin kirjeistä kaikki niissä mainitut, kiusaamisongelmaan liittyvät tahot ja pyrittiin erottamaan niistä varsinaiset kiusaajat, joita on esitelty edellä. Muita mainttuja tahoja kutsutaan *passiivisiksi kiusaajiksi*, jotka mahdollistavat varsinaisen kiusaajan toiminnan joko olemalla puuttumatta asiaan tai tukemalla kiusaajaa, vaikka eivät aktiivisesti osallistukaan kiusaamiseen. Passiivisiksi kiusaajiksi tulkittavista tahoista oli mainintoja puolessa (21) kirjeistä. Yleensä he olivat opettajakollegoja, jotka eivät uskaltaneet puuttua kiusaamiseen peläten itse joutuvansa uhreiksi tai eivät halunneet vaarantaa suosikkiasemaansa. Joskus passiivinen kiusaaja oli myös johtajan ominaisuudessaan heikko rehtori, joka ei halunnut, osannut tai uskaltanut puuttua asiaan. Kymmenessä tapauksessa passiivisiin kiusaajiin kuului opettajayhteisön ulkopuolisia tahoja: koulunkäyntiavustaja, oppilaiden vanhemmat, kyläläisiä, koulutoimenjohtaja, pappi, tarkastaja, OAJ sekä kouluterveydenhuollon henkilökuntaa. Monissa tapauksissa kiusaaja itse tai tämän ystävä oli esim. opettajien työsuojeluvaltuutettu tai muuten vaikutusvaltainen. Tällöin kiusaaminen on erityisen ahdistavaa, koska apua tuntuu olevan mahdoton saada. Passiivisten kiusaajien (joskus myös varsinaisen kiusaajan) kiusaaminen saattaa olla, ainakin aluksi, tahatonta ja tiedostamatonta. Heinemann toteaa, että työpaikkakiusaaminen alkaa usein hyvin hienovaraisesti ja puoliksi *tiedostamattomasti*. Siihen ei välttämättä kiusaajan puolelta liity voimakkaita tunteita. Kiusaaja ei vain tule ajatelleeksi, miten hänen tekonsa haavoittavat kohdetta. Hän ei kykene ajattelemaan asiaa uhrin kannalta. (Heinemann 1973, 51.) Kiusattu on herkkä tulkitsemaan muidenkin kuin varsinaisen kiusaajan toimia negatiivisesti, ja aivan tavalliset, kiusaamiseen liittymättömätkin tapahtumat saavat uhrin mielessä eri merkityksen kiusaamistapauksen kontekstissa.

5. OPETTAJIEN TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN SYYT JA ALKU

5.1 Työpaikkakiusaamisen yleisiä taustatekijöitä

Työpaikkakiusaamisen syntyyn vaikuttaa osaltaan *nauru ja huumori* yhteisössä. Naurun kohteeksi joutuva kokee usein itseään kiusattavan. Kanssaihmissä kuvaillaan “naurutapojen” kautta. Pidämme ihmisistä, joiden kanssa voimme nauraa. Henkilö, jonka kanssa ei löydetä yhteistä naurun aihetta, tulkitaan “huumorintajuttomaksi”. Yhdessä nauravat kokevat yhteyttä ja naurun kohde jää ulkopuolelle. Naurun tai myös muiden työpaikkakiusaamisen tapojen merkitys on yleensä tekijälle pieni verrattuna siihen tuskaan, mitä se aiheuttaa kohteelle. Pahinta on tunne, että on todella ansainnut naurun tai jonkin muun huonon kohtelun. Työpaikkakiusaamisen uhri uskoo usein itse olevansa syyllinen tilanteeseensa. (Heinemann 1973, 35-45.) Rajanveto henkisen väkivallan ja harmittoman leikinlaskun välillä on joskus vaikeaa, koska ihmiset kokevat asiat eri tavalla. Eri työpaikkojen kulttuurit sallivat eriasteisen, jotkut karkeankin leikinlaskun. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 26.) Jokaisella yhteisöllä on oma huumorinsa, joka on osa sen sosiaalisia normeja. Parhaimmillaan huumori tuottaa kaikille mielihyvää ja lisää yhteisön yhteenkuuluvuutta, mutta se voi myös loukata ja toimia yhteisön hajottajana. Yhteisöllinen huumori kuvastaa stressin määrää yhteisössä: kun stressi lisääntyy, jutut kovenevat. Kriisitilanteiden musta huumori on sijaistoimintaa, jonka määrä on verrannollinen tukahdutettujen negatiivisten tunteiden voimakkuuteen. Huumorin avulla voidaan käsitellä arkojakin aiheita. Nauru on vapauttavaa, mutta se voi olla myös kapinallista. Siihen liittyy aina hiven aggressiivisuutta: jotta nauru voisi vapauttaa jonkun, sen täytyy suuntautua jotain vastaan. (Viitamaa-Tervonen 1994, 69-70.)

Työpaikan ihmissuhdeongelmien syynä voi olla myös itse työ: *puutteelliset työolot tai työn rakenteelliset ongelmat*. Esimerkiksi liika kiire ja työnkuvien epäselvyys aiheuttavat

yhteentörmäyksiä. (Lindström 1994, 202.) Huonot psykososiaaliset työolot aiheuttavat työntekijöille biologisia stressireaktioita, jotka johtavat frustraation kokemiseen. Frustratio taas johtaa syyllistämiseen, jolloin työntekijöistä tulee toistensa stressitekijöitä. Tilanne johtaa työpaikkakiusaamiseen, joka edelleen voimistaa työntekijöiden stressireaktioita: noidankehä on valmis. (Leymann 1996, 169.) Kiusaamista ei voi selittää yksin työolosuhteilla; siihen vaikuttavat myös yksilöiden *persoonallisuudet sekä yksilön ja ympäristön yhteensopivuus*. On olemassa kaksi mahdollista reittiä, joiden kautta työolot vaikuttavat kiusaamisen syntyyn. Ensimmäinen on ns. frustraatio-aggressio hypoteesi, jossa huonot työolot lisäävät kiusaajan aggressiota. Toisen, sosiaalis-interaktionistisen lähestymistavan mukaan työolot vaikuttavat uhrin käytökseen siten, että hän rikkoo yhteisön normeja ja näin ärsyttää muita. (Einarsen 1994, 397.) Yleisesti ottaen työn sosiaaliset piirteet korostuvat kuormitustekijöinä perinteisten psyykkisten kuormitustekijöiden, kuten työn vaatimustason korkeuden tai alhaisuuden merkityksen pienentyessä (Perkka-Jortikka 1992, 65).

Jos työ on sisällöllisesti *tyhjää ja turhauttavaa*, kiusaamisesta tulee viihdyke, kanava luovuudelle (Vartia 1992, 38). Työn kompleksisuus on kuitenkin sekä kiusaajilla että uhreilla keskimäärin hyvä, joten työpaikkakiusaamisen ei voida yleisesti sanoa johtuvan ikävystymisestä työpaikalla. Työn asettamat *yhteistyövaatimukset* ovat uhreilla kuitenkin muita korkeammat. Uhrit siis työskentelevät usein sellaisissa tehtävissä, joissa on pakko tehdä työtä yhdessä, ja siten konfliktien mahdollisuus lisääntyy. (Zapf ym. 1996, 231.) Saksalaisessa tapaustutkimuksessa (Groeblichhoff & Becker 1996, 288) uhrit olivat alttiita työpaikkakiusaamiselle, koska heidän työssään oli korkeat kommunikaatio- ja yhteistyövaatimukset. Valtaa väärinkäyttävä ja välinpitämätön johtaja rajoitti yhä enenevässä määrin uhrien kommunikointia työyhteisössä ja näin vaikeutti työn hoitamista. Myös yksin työskentely saattaa olla kuormittava tekijä (Lindström & Kalimo 1987, 60). *Ihmssuhdeammatteihin* liittyy omat erityisongelmansa. Työntekijän työvälineenä on oma persoonallisuus, hän joutuu panemaan itsensä kokonaisvaltaisesti peliin. Vuorovaikutussuhde asiakkaan kanssa on pääsääntöisesti antava, mikä on henkisesti kuluttavaa. Työntekijät joutuvat pidättelemään omia negatiivisia tunteitaan asiakkaan edessä, ja saattavat myös joutua asiakkaan negatiivisten tunteiden kohteeksi.

Ihmissuhdetyön stressaavuutta lisää vastuu, sekä se, että asiakaskontakteja on usein liian paljon. Kuluttava työ heijastuu usein työtoverisuhteisiin; paineita puretaan työtovereihin. (Perkka 1984, 50.) Ihmissuhdeammatteja leimaa asiakassuhteiden vaihtuvuus, joka kuormittaa myös työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Vaarana on, että työntekijöillä ei ole omaa rauhaa ja keskittyminen on vaikeaa. Keskitytään liiaksi asiakkaan ymmärtämiseen, jolloin työyhteisön sisäiset ihmissuhteet unohdetaan. (Perkka 1985, 41.) Toisaalta kontaktit asiakkaiden kanssa ja sieltä saatu palaute on välttämätöntä jaksamisen kannalta. Ihmissuhdetyötä tekevät kokevat väljää ”yhteisöllisyyttä” asiakkaisiin, mikä on erityisen tärkeää silloin, kun työpaikan sisäinen tunneilmasto on negatiivinen. (Perkka-Jortikka 1992, 156.)

Työpaikkakiusaaminen kuvastaa työpaikan sosiaalista kypsymättömyyttä. *Kiusaamista ehkäisevä sosiaalinen kypsyys* työyhteisössä on yksilön kykyä rajoittaa omaa yksilöllisyyttään ja yhteisön kykyä ymmärtää yksilöllisyyttä. (Perkka 1985, 55.) Se merkitsee sosiaalista *vastuuta*. Yhteisössä hyväksytään myös vähemmän miellyttävinä pidetyt tehtävät, eikä niitä yritetä vältellä. Kaikki jäsenet hyväksyvät yhteiset tavoitteet, vaikka ne olisivat hetkellisessä ristiriidassa omien henkilökohtaisten tavoitteiden kanssa. Yhteisö tuntee vastuuta ja pitää huolta jäsenistään, joilla on ongelmia. Sosiaalinen kypsyys merkitsee myös *avoimuutta*, vilpittömyyttä ja luottamusta yhteisössä. Jäsenet tuntevat toistensa elämäntilanteen, puhuvat työasioista työn ulkopuolella ja yksityisistä asioista työssä. Jos joku haluaa olla hetken rauhassa, tätä kunnioitetaan. Toisaalta yhteisössä ei ole ”erakoita”. Tärkeää on säilyttää ”riittävän hyvä” työtoverisuhte; kaikkien ei tarvitse olla parhaita ystäviä. Riittävän hyvässä suhteessa on avointa keskustelua kaikista työhön liittyvistä asioista. Yhteisön kypsyys näkyy myös sen päätöksentekotavoissa. Ennen päätöksen tekoa pohditaan sen sosiaalisia vaikutuksia kaikkien työntekijöiden kannalta. Jokainen saa esittää mielipiteensä, ja päätös on niin yksimielinen kuin mahdollista. Eriävien mielipiteiden esittämistä ei pelätä eikä paheksuta. (Perkka 1984, 60.)

Työyhteisö ja työorganisaatio eroavat käsitteinä toisistaan. Tämä ero on tärkeää huomata, kun työpaikalla ilmenee ihmissuhdeongelmia, sillä työyhteisöllisiä ongelmia ei voida

hoitaa yksin organisatorisilla toimenpiteillä. Organisaatio määrittää työtehtävät ja osoittaa niitä suorittavien ihmisten asemat. Samalla tavalla organisoidut työyhteisöt voivat yhteisinä olla hyvin erilaisia. Työyhteisö syntyy kokemuksista, yhteistoiminnasta. Näin syntyy organisaation identiteetti ja kulttuuri. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 3.) Työyhteisön yhteisöllisyys syntyy kollektiivisesta kokemustodellisuudesta, yhteisön normeista, tavoista ja käytännöistä. Se eroaa organisaation käsitteestä siinä, että se syntyy tunnepohjalta, kun taas organisaatio on ajatusrakennelma, joka määrittelee vallan rakenteen toiminnan toteutuksen kannalta. Yhteisöllisyydessä vaikuttavat sekä yksilön omat että yhteisön kollektiiviset tunteet. Työyhteisön tunteet ja mielialat syntyvät vuorovaikutuksessa. (Perheentupa 1995, 34-35.) Yhteisöllisyyttä ei voida virallistaa, mutta sille voidaan antaa virallinen lupa. Yhteisön kaikilla tasoilla tulisi ymmärtää yhteisöllisyyden merkitys hyvinvoinnille. Se on yksi keskeisistä henkisen hyvinvoinnin ulottuvuuksista: muut ovat sosiaalinen tuki, hallinnan tuntu ja vaikuttaminen työssä. Yhteisössä ei ole hierarkioita kuten organisaatiossa; kaikkien käsitykset asioista ovat tasavertaisia. Yhteisöllisyyttä kantavat kaikki jäsenet hierarkkisesta asemasta riippumatta. (Perkka-Jortikka 1992, 165.)

5.2 Koulu työyhteisönä

Kanssakäymistä hankaloittavia tekijöitä koulussa ovat rehtorin hallinnolliset kiireet, opettajien tottumattomuus yhteistyöhön opetusjärjestelyissä, sekä se, että työn vaativuuden vuoksi opettajilla ei aina riitä aikaa ja voimia keskinäiseen vuorovaikutukseen. Opettajilta myös puuttuu mahdollisuus riittävään yksityisyyteen. (Hämäläinen 1989, 20.) Opettajilta puuttuu yleisesti rauhalliset ja yksilölliset tilat kirjallisia töitä ja tuntien suunnittelua varten. Sosiaaliset tilat ovat ahtaita, ja vastaanotto- ja kokoustiloja esim. vanhempien tapaamista varten ei ole. Koulun kehittämisessä on huomio yleensä kohdistettu rakenteisiin, tuntijakoon, opetussuunnitelmaan jne. ja ihmissuhteet ovat jääneet taka-alalle. Koulun ihmissuhteita leimaa dynaamisuus,

toiminnallisuus ja päivittäinen vuorovaikutus, jossa erilaiset ihmiset kohtaavat. Tyypillistä on myös opettajien eristyneisyys ja suhteiden pinnallisuus. Jos opettajalla on ongelmia luokassa, hän on yksin, ei saa tukea kollegoilta. Syynä saattaa olla opettajien välinen kilpailu. Koulun aikuisjäsenten suhteet ovat tärkeitä opetustyön kannalta. Ihmissuhteet ovat sekä kasvatustyön keino että kohde; keskinäisellä vuorovaikutuksellaan aikuiset antavat lapsille tietyn kuvan ihmissuhteista. (Enqvist ym. 1987, 9-27.) Kohteliaisuus on tärkeä piirre ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Se on itsehillintää ja toisen ihmisen kunnioittamista, jota tarvitaan tilanteissa, joissa ihmisten välinen kitka lisääntyy: ahtaissa oloissa, välinpitämättömissä, anonyymeissa, epäkohteliaissa ympäristöissä. Koulumiljöö on usein tällainen ympäristö. Ristiriidat pääsevät usein pahenemaan, koska kohteliaisuus ei enää ole ryhmän normi kouluissa. (Heinemann 1973, 31-33.)

Henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat myös työhön liittyvät epävarmuustekijät, työtilanteen hallittavuus sekä mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen. Eteneminen uralla saattaa olla yksilön toiveisiin nähden liian hidasta, jolloin seurauksena on turhautuminen. (Lindström & Kalimo 1987, 58.) Koulussa työpaikkana etenemismahdollisuudet ovat vähäiset. Tämä saattaa aiheuttaa motivaatio-ongelmia ja turhautumista. Tyytymättömyys voi olla aktiivista tai passiivista. Aktiivinen tyytymättömyys on voimavara, jos se suuntautuu luovasti. Passiivinen tyytymättömyys ilmenee yleisenä pahana olona, avuttomuutena ja jatkuvana valittamisena, joka ärsyttää muita.

Työrakenne käsittää työn jakamisen ja määrittelyn sekä yhteistyön muodot. Koulun työrakenne on perinteisesti ollut autoritaarinen ja byrokraattinen, muodollista ja hierarkkista valtaa korostava. Mahdollisia ristiriitoja aiheuttaa se, että työtehtäviä ei ole tarkasti määritelty, tehtävät ovat osittain päällekkäisiä tai osa tehtävistä ei kuulu kellekään. Ongelmien syynä voi olla myös tehtävien jaon epätasaisuus tai epämielekkyyys, tai yhteistyön puute. Kommunikaatorakenne määrittää sen, ketkä työpaikalla ovat vuorovaikutuksessa ja millaista viestintää tapahtuu. Työpaikan suuri työntekijämäärä aiheuttaa sen, että henkilökohtainen kontakti kaikkien kanssa on mahdottomuus. Ihmisten erilainen osallistumisaktiivisuus kokouksiin asettaa aktiivisimmat tiedonkulussa

parempaan asemaan. Valtarakenne määrittelee sen, kuka vaikuttaa kehen ja millaisissa asioissa. Valtaa on sekä virallisilla että epävirallisilla tahoilla (rehtori vs. ryhmän omien tarpeiden mukaiset johtajat). Normirakenne taas käsittää viralliset ja epäviralliset toimintasäännöt; mitä keneltäkin odotetaan, kuka valvoo, palkitsee, rankaisee ja uhmaa, ja ketä. Se myös määrittelee sopivat tunteiden ilmaisutavat. Voimakas epävirallinen valvontarakenne viestii johdon luottamuspulasta. Tunnerakenne määrittelee sen, kuka pitää, suhtautuu vihamielisesti tai pelkää ketäkin. Se määrittelee myös sen, miten tunteet ilmenevät. Negatiiviset tunteet sinänsä eivät ole vahingollisia, mutta jos tunne yleistyy, jää pysyväksi ja jatkuvasti tukahdutetaan voi tulla ongelmia. (Hämäläinen 1989, 58-68.)

Jankola (1991, 48-87) mainitsee henkisen väkivallan esiintymiseen vaikuttavat *terveydenhuoltoalan erityispiirteet*, jotka suurelta osin pätevät myös opetusalaan. Terveystenhoitoala on hyvin naisvaltaista. Naisilla on nykyisin entistä suuremmat valinnan mahdollisuudet, kun he tekevät valintoja elämässään. Toiset naiset pystyvät käyttämään mahdollisuudet paremmin hyväkseen, kuin toiset, ja tämä aiheuttaa kateutta ja kilpailua naisten kesken. Nainen oppii pienestä pitäen hoivaajan rooliin, ottamaan toiset huomioon ja saamaan tyydytystä toisten tarpeiden tyydyttämisestä. Hoitotyötä tekevä nainen hoivaa sekä työssä että kotona. Joskus tämä toisten hoivaaja alkaa tuntea itsensä sisäisesti tyhjäksi. Tilanne johtaa pakonomaiseen antamiseen, masennukseen, toivottomuuteen, katkeruuteen ja raivoon. Näitä tunteita puretaan työtovereihin. Henkisen väkivallan ilmenemiseen naisvaltaisilla aloilla vaikuttaa myös naisten miehiä suurempi verbaalinen kyvykkyys ja tästä johtuva kiusaamisen julmuus. Henkisen väkivallan esiintymiseen vaikuttaa myös terveydenhuollon byrokraattisuus. Toimintaa leimaa kaavamaisuus ja muodollisuus. Säännöt ja normit ovat usein itsetarkoituksellisia, ja niiden noudattamista odotetaan riippumatta niiden järkevyydestä. Jos joku uskaltaa kyseenalaistaa käytännöt, hän joutuu helposti silmätikuksi. Valtasuhteilla on terveydenhuollon organisaatioissa suuri merkitys, ja johtaminen on autoritääristä. Toisaalta työntekijöiltä vaaditaan inhimillisyyttä ihmisten ongelmien kohtaamisessa, toisaalta kielletään inhimillisuus ja alistetaan ihmiset koneiston osiksi. Sairaaloitten organisaatiokulttuuri, salainen yhteisymmärrys, estää ongelmiin puuttumisen. Hoitotyön johtamisessa on monia puutteita, jotka osaltaan vaikuttavat henkisen väkivallan

esiintymiseen. Osastonhoitajilla ei ole johtamiskoulutusta, ja tästä seuraa tieto-taito - ongelmia. Jopa 50% kokee johtotehtävät vastenmielisiksi; kyseessä on siis myös motivaatio-ongelma. Hoitotyön johtamisessa korostuu tekninen suoritus, henkilöstöjohtaminen on vähäistä. Palautetta annetaan vähän, osastonhoitaja ei puutu henkilöstiriitoihin, ja motivointi on olematonta.

5. 3. Opettajien kiusaamiseen johtaneet syyt

Kirjeistä etsittiin niitä taustalla olleita syitä, jotka uhrin mielestä johtivat kiusaamiseen. Usein tilanteeseen johtaneet tekijät olivat vaikuttaneet taustalla jo pidemmän aikaa, ja uhrin ja kiusaajan välillä oli saattanut olla useita pienempiä yhteenottoja.

TAULUKKO 4. Opettajien työpaikkakiusaamiseen johtaneet syyt

Kiusaamiseen johtaneet syyt	f
1) Yksilötason syyt	
1a) kiusaajan ominaisuudet	10
1b) uhrin ominaisuudet	5
1c) muut henkilökohtaiset syyt	4
2) huono johtaminen	8
3) tulosajattelu kouluissa, säästöt, muutokset	14
4) huono ilmapiiri	9
4a) suvaitsemattomuus	12
4b) kateus	9
4c) epätasa-arvo	8
5) syyt yleisemmällä tasolla	7

1) Yksilötason syyt

1a) kiusaajan ominaisuudet

Kymmenen uhria selitti tilannettaan *kiusaajan ominaisuuksilla*. Olisi ehkä odottanut, että tämä luokka olisi laajempi, koska kiusaaminen herättää yleensä uhrissa voimakkaita vihan tunteita kiusaajaa kohtaan. Yllättävää oli, että vain joka neljäs kirjoittaja näki kiusaamisen syyn kiusaajan persoonassa. Nämäkin uhrin antoivat lisäksi monia muitakin syitä kiusaamiselle.

kiusaajan heikko itsetunto	13 24
kiusaajan luonne	20 38 41 42
kiusaaja jää ajastaan jälkeen	21 24
kiusaajan kriisi	36 41
kiusaajan huonot käytöstavat	7 11
oppilaiden vilkas mielikuvitus	5

“Opettajain kokouksissa hän on usein tuonut esille, kuinka meidän muiden tulisi KASVATTAA lapsia - ja todella tuntuu, että myös hän itse on kasvattamisen tarpeessa.” (20)

“Se ainakin on varmaa, että nämä henkistä väkivaltaa harjoittavat ovat omassa elämässään kriisissä, tai esimies on yksinkertaisesti luonnevikainen. Valta on hirveä ase sellaisen käsissä.” (41)

“Loppujen lopuksi minun alkoi käydä sääliksi tätä miesrukkaa, hän ei ollut pysynyt ajassa mukana ja ainoa keino selvitä oli alistaa ja olla autoritäärinen” (21)

“En juurikaan tiedä nykyisestä opettajakoulutuksesta, mutta olisiko siinä oltava enemmän käytännön harjoittelua, ja mielestäni käytöstapoihin olisi kiinnitettävä enemmän huomiota, että osattaisiin sanoa edes huomenta ja kiitos!” (7)

Lindroos (1996, 40-60) toteaa, että kiusaajan luonteen tai käyttäytymisen ongelmalliseksi kokeminen selittää suurelta osin kiusaamisen kokemuksia. Useimmissa tapauksissa yksi tai kaksi ihmistä vain ovat tällaisia “luonteita”. Jonkun “luonne” ei kuitenkaan selitä kaikkea kärsimystä: kiusaamistarinoissa myös yhteisö pettää. Kiusaajat voivat olla nihilistejä, ei tuhoamisen halusta, vaan koska suhtautuvat välinpitämättömästi ihmisiin.

Yhteisöissä voi myös toimia ihmisiä, joille vallan etsiminen on tärkeintä. Heillä on loputon tarve pyrkiä vaikuttamaan toisten ihmisten elämään. Valtakeskeiset ihmiset haluavat tulla palvotuksi ja totelluiksi. Palvonnasta tietoisesti tai tietämättään kieltäytyvät valikoituvat uhreiksi.

1b) uhrin ominaisuudet

Kolme uhria piti *itseään helppona uhrina*, joka joutui kiusaamisen kohteeksi, koska ei alussa osannut olla tarpeeksi kova. Yksi kirjoittaja pohti *omaa käytöstään* ja yksi omaa huonoa sopeutuvuuttaan muutoksiin ongelmiin johtaneena syytä.

helppo uhri, kiltti	4 34 41
liiallinen avoimuus, ylitti normit?	22
oma huono sopeutuvuus muutoksiin	27

“Olenko tehnyt suuren virheen siinä, että olen ollut liian kiltti ja ystävällinen? Olisiko pitänyt olla heti alussa valittaja, härski omien etujen ajaja, olla jokaisessa riennossa mukana? Ihankuin ystävällisyyttä ei siedettäisi, vaikka sitä jopa peruskoulun opetussuunnitelmassa pidetään yhtenä tärkeänä kasvatuspäämääränä.” (34)

“Onko miesopettajalta kirjoittamattomalla lailla kielletty liiallinen tunteiden näyttäminen? Onko niin, että miesopettaja ei saa pitää oppilaistaan?” (22)

Työpaikkakiusaamisen syytä on etsitty yksilöiden ominaisuuksista. Ei kuitenkaan ole löydetty tyypillistä uhria, eikä yhtä uhreille yhteistä persoonallisuustyyppiä tai -piirrettä (Vartia 1992, 43) Vartia (1996, 209) totesi tutkimuksessaan, että uhrin neuroottisuus ja itsearvostuksen puute vaikuttavat kiusaamisen kohteeksi joutumiseen. Yksilön erilaisuus on harvoin suoranaisesti syytä kiusatuksi joutumiseen, mutta se edesauttaa uhriksi valikoitumista silloin, kun yhteisössä tarvitaan syntipukki. Joskus uhri myös tietoisesti provosoi kiusaajiaan esim. tuomalla esiin omaa hyvyttään. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 54.) Thylefors (1985) tutki Ruotsissa henkisen väkivallan uhreille perustetun Exodus-ryhmän jäseniä. Hän totesi, että Exodus oli “eliittiryhmä”, jonka jäsenet olivat persoonallisuudeltaan ahkeria ja tunnollisia ja näiden ominaisuuksiensa takia uhka

ympäristölle. He olivat luovia, mutta monien luovien ihmisten tavoin heiltä puuttui tilanneherkyys esittää uusia ideoita oikeassa paikassa. Tutkittavat olivat järjestelmällisiä ja kyvykkäitä itsenäiseen työskentelyyn, mutta heidän oli vaikea hyväksyä yksityiskohtaista ohjausta. (Jankola 1991, 167.)

On vaikea sanoa, mikä uhrin persoonassa on kiusaamisen syy, mikä taas sen seurausta. Uhrin persoonallisuutta tutkittaessa on huomioitava se, että persoonallisuus on saattanut muuttua kiusaamisen seurauksena. (Leymann 1996, 179.) Leymann havaitsi 1992, että työpaikkakiusaamisen uhrien psyykkiset oireet vastaavat DSM-III-R -tautiluokituksessa post-traumaattisen stressihäiriön (PTSD) oireita (ks. tarkemmin kohta 8.1). DSM-III-R:n mukaan PTSD voi kroonisena aiheuttaa pysyviä persoonallisuusmuutoksia. Kun tutkitaan henkilöitä, jotka vuosikausia ovat yrittäneet suojella itseään, ja yhä kärsivät päivittäisestä kiusaamisesta työssä, ei voida olettaa, että tutkitaan heidän alkuperäistä persoonallisuuttaan. Muutoksia on todennäköisesti tapahtunut. (Leymann & Gustafsson 1996, 252, 256.)

Henkisen työpaikkaväkivallan syynä voivat olla *yksilölliset toimintatavat*: yksilö rikkoo tietoisesti tai tiedostamattaan jotain yhteisön normia (Lindström 1994, 201). Työpaikkakiusaamisessa ei ole kyse yksittäisen ihmisen luonteenpiirteistä, vaan käyttäytymissäännöistä työpaikalla. Konflikteja syntyy aina, mutta tärkeää on niiden nopea selvittäminen yhteisten sääntöjen pohjalta. (Leymann 1996, 178-179.)

1c) muut henkilökohtaiset syyt olivat uhrin mielestä taustalla neljässä tapauksessa.

ystävyyden päättyminen	3
henk. koht. vastenmielisyys	41
teki yhteistyötä rehtorin kilpailijan kanssa	28
sai rehtorin ystävän viran	31

Ikä- ja sukupolvierot saattavat merkitä suuriakin mielipide- ja asenne-eroja. Joskus henkinen väkivalta alkaa pelkästään yhteensopimattomien "ihmissuhdekemioiden" vuoksi tai taustalla on kateutta ja kilpailua. Myös epävarmuus työn jatkumisesta kiristää

ihmissuhteita. (Lindström 1994, 201.)

2) Huono johtaminen

Kahdeksassa tapauksessa uhri selitti kiusaamisen alkamista rehtorin vallanhalulla, asemansa puolustamisella tai johtajan heikkoudella: siis *huonolla johtamisella*.

rehtorin valtakysymys	7 32 35 39
rehtorin puutteell. asiantuntemus	28 32 39
heikko johtaja	16 38 40

Esimies - alainen -suhde on sopimukseen perustuvaa työnjakoa, ei ihmisten välinen valtasuhde tai arvoero. Vähimmäisvaatimus on neutraali, asiallinen yhteistyö. (Lindström & Kalimo 1987, 116.) On kuitenkin tiedostettava se, että johdon ja työntekijöiden välillä vallitseva jännitys on väistämätön yhteisödynaaminen ilmiö. Johtajalla on kaipuu vahvaan johtajuuteen, mutta hyvä johtaja osaa hallita vallanhalunsa ja antaa tilaa alaisten kasvuprosessille. (Perheentupa 1995, 39.) Johtajuus voi olla yhteisöllisyyttä tuhoavaa, jollei johtaja tiedosta sitä, että johtajuus on vain rooli, jonka tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää yhteisön tavoitetietoisuutta (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 16).

“Tällainen käytös on hyvin tyypillistä rehtorillemme. Hän haluaa valvoa hullun lailla mitättömiä pikkuasioita ja osoittaa valtaansa, mutta ehdi hoitamaan edes murto-osaa niistä tehtävistä, jotka hän on keskittänyt itselleen.” (39)

Jos eteneminen työuralla on ollut johtajan resursseihin nähden liian nopeaa, saattaa tulla tilanne, jossa alaisilla on enemmän tietoa kuin itsellä. Tästä saattaa seurata johtajan puolustautumisen tarve. (Lindström & Kalimo 1987, 58.) Tyypillinen suomalainen johtaja harrastaa näennäisdemokratiaa, todellisuudessa johtaminen on autoritaarista, omaa itsetuntoa pönkittävää. Alaisten aloitteet toteutuvat, kun johtaja voi pitää niitä ominaan. Alaiset eivät uskalla sanoa mielipiteitään, koska pelkäävät silmätikuksi joutumista. Ihmisten johtamisessa olisi usein toivomisen varaa, esitetään suoritusvaatimuksia

osaamatta motivoida. Johtaja ei osaa käyttää alaisten asiantuntemusta hyväksi yhteisön tavoitteiden saavuttamisessa, vaan kokee asemansa uhatuksi ja yrittää lannistaa työntekijän. (Perkka 1985, 51.)

“Kaikki tämä oli mahdollista, koska rehtori oli itse “toisen alan asiantuntija” ja koki asemansa turvatuksi vain, kun hänellä oli tarpeeksi hänestä riippuvaisia epäpäteviä tukijoita.” (28)

Toimihenkilötyön johtamiselle on tyypillistä, että johtaja on koulutuksestaan huolimatta epäpätevä. Häneltä puuttuu johtamis- ja ihmissuhdetaitoja. Johtajia pidetään puolueellisina, varsinkin naisten kohtelu koetaan eriarvoiseksi. Johtajat nöyryyttävät alaisiaan toisten kuullen sekä puhuvat takanapäin. Eräs suuri puute johtamisessa ovat tiedonkulkuun liittyvät asiat. Tieto ei kulje, tai jos se kulkee, se tulee liian myöhään. Tiedon kuljettamisessa on mielivaltaisuutta ja suullisen, kaikille tasapuolisesti tulevan tiedon määrä on minimoitu. Tiedon panttaaminen on eräs vallankäytön muoto. (Perkka-Jortikka 1992, 105-116.)

Rehtorin johtamistapaan oli tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä kaksi kolmasosaa ja tyytymättömiä tai melko tyytymättömiä yksi kolmasosa (Salo & Kinnunen 1993, 54). Rehtorin ilmoitti tyytymättömyyden lähteeksi 8, oppilaat 6 ja muut opettajat 5% opettajista. Rehtoria siis arvosteltiin sekä suoraan, että epäsuorasti työn organisointia arvostelemalla. Tiedon kulku nähtiin hajanaisena, ja se tapahtuu usein vain “selän takana”. Päätöksiä tehdään usein ilman riittävää keskustelua. Ongelmien hoidossa ja tehtävien jaossa nähtiin parantamisen varaa. Opettajat toivovat rehtorien ottavan enemmän vastuuta ja toimivan tasapuolisemmin. Muutamassa vastauksessa tuli ilmi se, että opettajien näkökulmasta rehtori ei halua kuulua työyhteisöön. (Salo 1994, 47-49.)

Johtajan toimimattomuus voi johtaa henkiseen väkivaltaan työyhteisössä. Heikon johtajan vuoksi yhteisössä vallitsee valtatyhjiö, jolloin epäviralliset johtajat, vahvat persoonallisuudet pääsevät esille ja valtaan. Epäviralliset johtajat keräävät ympärilleen klikin, jonka ulkopuolisia sorretaan. (Vartia 1992, 42.) Vastaava tilanne syntyy usein johtajan vaihtuessa: yhteisö on tällöin heikko ja useat kilpailevat tahot pyrkivät täyttämään valtatyhjiötä (Perheentupa 1995, 51).

Avuton, ei-kiinnostunut johto ja huono konfliktien hoito yhteisössä on usein syynä työpaikkakiusaamiseen. Johtaja ei kykene olemaan konfliktitilanteissa puolueeton. Hän menee jollekin puolelle, koska haluaa olla osa jotain epävirallista ryhmää. (Leymann 1996, 178.) Jos johtaja ei puutu konflikteihin, ne saattavat muuttua intensiivisemmäksi ja harkituksi työpaikkakiusaamiseksi. Johtaja, joka sallii työpaikkakiusaamisen yhteisössään, voi olla henkisesti tasapainoton: katkera, haavoitettu, sopeutumaton jne. Häneltä puuttuu kyky eläytyä toisen asemaan. Puuttuu myös selkeä tavoite, johon alaisten turhautuminen voitaisi rakentavasti suunnata. (Heinemann 1973, 51-52.)

“Rehtori pelkäsi voimakkaita opettajapersoonia, yritti tasapainoilla konfliktin osapuolten välillä ja olla kaikille mieliksi. Tilanne paheni pahenemistaan.” (38)

Honey (1981, 15-18) luettelee joitakin tapoja, joilla työyhteisöjen ihmissuhdeongelmia on perinteisesti yritetty ratkaista. Johtaja saattaa *vähätellä* ongelmia, joko kieltämällä niiden olemassaolon tai vähättelemällä niiden merkitystä. Hän saattaa väittää, ettei ole olemassa toteuttamiskelpoista ratkaisua, tai että hän on tehnyt jo kaikkensa asian eteen. Johtaja voi yrittää ratkaista ihmissuhdeongelmia ottamalla osapuolet *puhutteluun*, mutta tämä johtaa korkeintaan lyhytaikaisiin parannuksiin ja jättää muutosvelvoitteen kokonaan työntekijöille. Myös erilaiset *rankaisumenetelmät* ihmissuhdeongelmien hoitokeinona ovat huonoja: ne yleensä johtavat kapinointiin ja tilanteen huonontumiseen. Ongelmia voidaan pyrkiä ratkaisemaan myös lähettämällä työntekijöitä *koulutukseen*. Tällöin johtaja pyrkii lähinnä rauhoittamaan itseään ja siirtää vastuun muutoksesta kouluttajalle. Kun koulutetut palaavat muuttumattomaan työyhteisöön, ovat ongelmat entisellään. Eräs valitettavan yleinen keino ongelmien ratkaisussa on *“hankalista” työntekijöistä eroon hankkiutuminen*. Työntekijä tehdään tarpeettomaksi, siirretään toisiin tehtäviin, tai johonkin erikoisprojektiin. Hänet yritetään saada lähtemään oma-aloitteisesti, koska perusteita irtisanomiseen ei usein ole. Ihmissuhdepulmien perinteisissä ratkaisutavoissa on kaksi suurta heikkoutta. Ensiksikin niillä on taipumus pinnallisiin ihmissuhdepulmien kuvauksiin. Ihmisten käyttäytymispiirteitä kuvataan yhdellä sanalla: joku on aggressiivinen, toinen kielteinen tai yhteistyöhaluton. Yksilöstä saatavaa ensivaikutelmaa kuvaava sana yleistyy koskemaan kaikkea mitä kyseinen henkilö tekee, yksilö leimautuu työyhteisössään. Toiseksi otaksutaan, että ihmissuhdepulmat aiheutuvat ihmisten sisäisistä

tekijöistä, kuten asenteista tai tunteista. Ei nähdä ongelmien todellisia syitä.

Työyhteisön vaikeudet tulkitaan liian usein yksipuolisesti heikosta johtamisesta johtuviksi. Myös yhteisön suhteet johtajuuteen ja johtajaan voivat olla syynä yhteisön ongelmiin. Yhteisössä saattaa olla pyrkimyksiä johtajan nujertamiseen. Työntekijältä puuttuu omaa kokemusta johtamisesta, hänellä on ehkä vain negatiivisia kokemuksia johdettavana olemisesta. Taustalla voi olla myös työntekijän tiedostamattomia, lapsuudesta juontuvia auktoriteettiongelmiä. Ihmisten ratkaisemattomat suhteet sisäisiin vanhempiansa asettavat johtajuudelle rasituksia. Yksilön tiedostamaton kateus vanhempien aikuisuutta ja valtaa kohtaan siirtyy johtajiin. Johtaja joko koetaan hylkäävänä ja autoritäärisenä tai idealisoidaan. Työntekijöiden syyllisyydentunteet muuntuvat syyttämiseksi, yhteisön toiminnassa ja johtamisessa nähdään vain puutteita. Johtaja nähdään usein yhteisön emotionaalisen kivun aiheuttajana. Kilpailun ja kateuden tunteet työyhteisössä synnyttävät fantasioita johdon suosikkijärjestelmästä, ja näiden mielikuvien läpi tulkitaan johdon tekemiä ratkaisuja. Joskus työntekijän emotionaalisten tarpeiden tyydytys menee perustehtävän edelle. Kun johtaja kieltäytyy tyydyttämästä tällaisia tarpeita, työntekijä turhautuu. Joskus johtaja todella saattaa olla tehtävänsä sopimaton, mutta usein johtajuusongelmasta puhuminen peittää muita yhteisön ongelmia. Tunteiden tasolla olevat yhteisön ongelmat on nostettava esille ja käsiteltävä. Usein johtaja tarvitsisi ulkopuolista työnohjausta, irtiottoa työyhteisöstä kyetäkseen näkemään ongelmien perimmäiset syyt. (Perheentupa 1995, 20-21, 58.)

Myös koulussa liiallinen riippuvuus johtajasta voi olla ongelma. Jos opettajat jatkuvasti odottavat rehtorin ohjeita, kiitosta ja muuta huomiota, ja rehtori ei pysty tai ei halua tyydyttää näitä tarpeita, opettajat pettyvät ja osoittavat kielteisiä tunteita. Tämä saattaa johtaa opettajien yhteiseen taisteluun johtajaa vastaan, syntyy klikkejä ja valtataisteluita. Tällaisessa tilanteessa ihmiset toimivat omien tarpeidensa tyydyttämiseksi, eivätkä koulun tavoitteiden suuntaan. Tällaiseen tilanteeseen päädytään, koska johtaja ei ole riittävän vastuuntuntoinen ja selkeä tai työnjako on epäselvä. Opettajantyö on ihmissuhdetyötä, joka herkistää opettajan omia, keskeneräisiksi jääneitä tunnekokemuksia. (Hämäläinen 1989, 80-81.)

3) Tulosajattelu, säästöt, muutokset

Neljä kirjoittajaa mainitsi *koulujen välisen kilpailun ja tulosajattelun* yhdeksi kiusaamisen taustatekijäksi.

rehtorien välinen kilpailu	7
laadun liiall. korostaminen	16 33
markkina-ajattelu koulussa	40

“Ajattelen hiukan säälien niitä nuoria opettajia, jotka ovat lähteneet kohentamaan rehtorien asemaa näiden keskinäisessä kilpajuoksussa paremmuudesta. Koululaitoksessa on menty kaikenlaiseen kikkailuun, että saataisi julkisuutta ja että kaikki olisi vain kivaa.” (7)

“Laadusta puhutaan jatkuvasti, mutta ei anneta opettajalle resursseja sen toteuttamiseen. Ryhmät ovat liian suuria, ops vaihtuu jatkuvasti, työtä on aivan liikaa.” (16)

“Viime vuosina kouluihin tullut markkina-ajattelu on johtanut siihen, että oppilaita yritetään miellyttää ja viihdyttää, jotta koulu saisi oppilaita ja rahaa. Minä en ole tälle tielle lähtenyt ja olen kokenut sen nahoissani” (40)

Tehokkuusajattelu ja rationalisointi vievät organisaatiota sairaaseen suuntaan, kun niitä sovelletaan aloilla, joille ne eivät sovi. Toiminta on usein liian päämäärätöntä ja impulsiivista, päätöksenteko on keskittynyt ja tietoa pantataan. Työntekijöiden kokema epäselvyys toiminnasta johtaa passiivisuuteen ja turhautumiseen. Arviointi rakentavassa mielessä puuttuu, kielteiset viestit kyllä kulkevat. Mustamaalaus, kosiskelu ja sooloilu ovat ohittaneet avoimen kilpailun ja yhteisyyden. (Perkka 1985, 48.) Oppimisilmapiirin korostaminen on johtanut siihen, että miellyttävyydestä on tullut koulutuksen tavoite. Viihtymisen korostaminen jättää helposti alleen oppimistavoitteet, joiden saavuttamiseen saattaa usein liittyä erilaisia ristiriitoja, ongelmatilanteita ja vaativaa henkistä työskentelyä. (Kauppi 1989, 94.)

Viidessä kirjeessä nähtiin, että lama ja sen mukanaan tuomat *säästöt* ovat kiristäneet koulujen henkilösuhteita ja aikaansaaneet kiusaamista.

“Toisena vuonna tulivat supistukset ja säästöt ja kaikki tunsivat asemansa uhatuiksi” (9)

“Lama ikään kuin antoi rehtorille luvan päästää oman sisäisen pirunsa vapaaksi. Kun ajat olivat hyvät, hän lähinnä tyytyi ärisemään. Nyt hänellä oli kunnanisien valtuutus kohdella meitä kovalla kädellä” (39)

Kiireen lisääntyminen on tuttua kaikilla aloilla, joita säästötoimet koskettavat. Säästöt lisäävät myös opettajien työpaineita, kun entistä pienemmillä resursseilla ja suuremmissa opetusryhmissä pitää aikaan saada entistä laadukkaampaa oppimista. *Kiire* työssä on organisointikysymys; usein siitä voidaan halutessa päästä eroon. Toisaalta kiireestä ei aina haluta päästä eroon. Työntekijän tai työyhteisön arvomaailma voi edellyttää kiirettä; kiireinen ihminen on tehokas. Kiireen haittaavuus lisääntyy, mitä useampaan työn osatekijään se kohdistuu (työn sisältö, organisointi, sosiaalinen ilmapiiri, johtaminen). Kiire on eri asia kuin haasteellisuus. Se ilmenee tunteena, ettei pysty vastaamaan odotuksiin. Ihminen tarvitsee haasteita, ei kiirettä. Kiire on työn organisatorinen pintailmiö, se on virallisesti hyväksytty arvo, jonka taakse voidaan kätkeä ongelmia. (Perkka-Jortikka 1992, 68-80, 120.) Yksilölle se tuottaa riittämättömyyden ja syyllisyyden tunteita. Olisi tajuttava, että se on yhteisöllinen ongelma, ei yksilöllinen. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 14.) Kiireeseen puuttumattomuus liittyy yhteisön kyvyttömyyteen asettaa rajoja. Yhteisö alkaa ihannoida kiireisiä, muiden puolesta kaiken tekeviä ihmisiä. Tällaisista työntekijöistä tulee esikuvia, ja uhrautuvuutta aletaan odottaa kaikilta. (Perheentupa 1995, 74.)

Kiire sinänsä ei aiheuta kiusaamista, vaan työntekijöiden *kyvyttömyys kontrolloida* omaa työtään sekä ristiriitaiset vaatimukset ja tuen puute johdon taholta kiireisessä tilanteessa. Joskus työntekijä kokee, että vaatimusten asettaja kiusaa häntä, vaikka tämä ei ole vastapuolen tarkoitus. (Einarsen 1994, 396.) Oman työn kontrolloimisen vaikeus koskee myös opettajia: kolmasosa opettajista koki vaikutusmahdollisuutensa työssä huonoiksi. Vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolelle jäävät talous, työn organisointi, uudistukset ja hallinnolliset päätökset, oppilasaines ja *työtoverit*. (Salo & Kinnunen 1993, 29.) Ympäröivä yhteiskunta voi delegoida yhteisölle sen varsinaiseen perustehtävään kuulumattomia tehtäviä, ja tästä syntyy ylimääräisiä paineita. *Piilodelegoituja päämääriä*

on usein mahdoton saavuttaa ja tästä aiheutuu työntekijöille riittämättömyyden tunteita. (Perheentupa 1995, 74.) Koska ajankäytön kontrollimahdollisuudet ovat kiusaamistapauksissa työntekijöillä melko huonot, työpaikkakiusaamiseen saattaa vaikuttaa se, että työntekijöillä ei ole aikaa selvittää konflikteja (Zapf ym. 1996, 231).

Kahden kirjoittajan mielestä *jatkuviin muutoksiin sopeutuminen* ja niiden tuomat paineet ovat kiusaamisen taustalla. Opetussuunnitelma vaihtuu ammatillisella puolella tiuhaan, ammattikorkeakouluksi muuttuminen luo paineita. Opettajia veloitetaan osallistumaan erilaisiin kokouksiin ja kursseille, vaikka kaikki eivät koe jaksavansa ylimääräistä työtä. Yhdessä tapauksessa vanha rehtori oli juuri jäänyt eläkkeelle ja henkilösuhteissa oli menossa uudelleenjärjestelyvaihe vaikutusvaltaisen johtajan jälkeen. Muutoksia voi olla liikaa, mutta myös liian vähän. Neljä kirjoittajaa valitti sitä, että *muutoksen aikaan saaminen koulussa on vaikeaa*.

muutokset	16 27 32
kaikki tehdään kuten "aina ennenkin"	9 11 21 24

Työyhteisön muutostilanteet ovat kriittisiä paikkoja ihmissuhteiden kannalta. Työyhteisö polarisoituu, jos osa työyhteisöstä vastustaa muutosta, ja osa yhteisöstä taas tukee muutoksen johtajaa. Ihmisten roolit elävät ihmisten mielissä ja kohteet alkavat käyttäytyä roolinsa mukaisesti. (Perheentupa 1995, 75.) Suuret muutokset vähentävät henkistä hyvinvointia, jos muutoksen läpikäymiseen ei varata riittävästi aikaa (Lindström & Kalimo 1987, 58).

Yhteisön toiminta on jatkuvaa kamppailua ylläpitävien ja muutosta aiheuttavien voimien kesken. Näiden dynaaminen tasapaino on yhteisön toimintakyvyn edellytys. Ylläpitävät voimat tähtäävät järjestyksen säilymiseen. Ne ovat sisäisesti jähmettäviä elementtejä. Niihin sisältyy tavoitteiden toteutumisesta huolehtivaa vallankäyttöä, joka on johdon tehtävä. Tavoitteiden toteuttamiseen voidaan pyrkiä kaikkien jäsenten vastuullisuudella tai sen vastakohtana alistavalla hierarkkisuudella. Muutosvoimat ovat toiminnan kaoottisia puolia. Parhaassa tapauksessa yhteisö kykenee muutosvoimien avulla sopeutumaan ulkoisiin muutoksiin. Sopeutuminen tapahtuu yksilöllisten kokemusten

varassa. Kaikkien kokemukset voivat johtaa muutokseen, se ei saa olla vain tietyn ryhmän, esim. johdon, etuoikeus. Muutosvoimat saavat negatiivisen merkityksen, jos työntekijöiden riittämättömyyden tunteet pyritään hoitamaan maanisilla koulutus- ja muutoshankkeilla ja ulkoisesta kehittämisestä tulee hallitseva arvo. (Perheentupa 1995, 40, 60.) Johto voi omalla toiminnallaan vähentää työntekijöiden ahdistusta muutostilanteissa. Muutos suunnitellaan yhdessä niiden kanssa, joita se koskee. Tavoitteena on yhteisen päämäärän toteuttaminen eikä kilpailu työntekijöiden kesken. Johto pitää yllä kontakteja alaisiin ja antaa mahdollisuuden keskusteluihin. (Perkka 1984, 67.)

Rutinoituneessa yhteisössä työnteko on urautunutta ja ilotonta. Ihmiset ovat arkoja ja pelokkaita, virheitä, esimiehiä ja määräileviä kollegoja pelätään. Tästä on vain pieni askel kriisiyhteisöön, jossa päätöksenteko, työnjako ja johtaminen rakoilevat. Yhteisössä vallitsee ahdistuneisuus, avuttomuus ja pelko. Yksilöiden energiaa kuluu henkilökohtaiseen suojautumiseen. (Perheentupa 1995, 76.)

“Tämän tyyppistä kiusaamista tuntuu esiintyvän kouluilla, joissa opettajien ikärakenne on painottunut yli 50 -vuotiaisiin ja joissa on “aina tehty” tietyllä tavalla. ---johtuu työtovereiden kateudesta, huonosta itsetunnosta ja puutteellisesta kyvystä omaksua uutta.” (24)

Koulussa tapahtuvat muutokset voivat olla myös näennäisiä, kuten Sarala & Sarala toteavat: “Kurinalaisen ja johdonmukaisen toimintatavan omaksuminen koulun kehittämistyössä näyttää olevan äärimmäisen vaikeaa. Vuosikymmeniä koulun kehittäminen on voinut tapahtua kielipelin tasolla ts. omaksumalla kehittämisoppeihin liittyvää uutta termistöä ilman, että toimintaan tai sen taustalla oleviin rakenteisiin on juuri puututtu. Opettajien verbaalinen ja sosiaalinen sujuvuus ovat lisänneet kielipelin käyttömahdollisuuksia.” (Sarala&Sarala 1996, 106.)

4) Huono ilmapiiri

Kahdeksassa kirjeessä (7 9 13 25 26 33 35 40) mainittiin yleisesti *työpaikan huono ilmapiiri* kiusaamisen taustatekijänä. Työpaikkakiusaamisen todennäköisyys kasvaa *kielteisen ilmapiirin* leimaamalla työpaikalla. Kielteisestä ilmapiiristä viestivät etäiset ja muodolliset suhteet, kateus, juoruilu, jatkuva valittaminen, epärehellisyys ja tiettyjen henkilöiden liiallinen itsensä esiintuominen. Tällaisella työpaikalla ei uskalleta sanoa mielipiteitä, pelätään virheitä, torjutaan uudistukset ja eletään yhdenmukaisuuden paineen alla. (Hämäläinen 1989, 32.) Positiivinen yhteisöllisyys työssä merkitsee mahdollisuutta liittyä joukkoon, yhteistä identiteettiä ja arvoja, erilaisuuden hyväksyvää kulttuuria sekä avoimuutta ja oikeudenmukaisuutta. Negatiivinen yhteisöllisyys taas ilmenee ylikorostuneena hierarkkisuutena ja kontrollina, auktoriteettien tarpeena, klikkeinä ja henkisenä väkivaltana. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 2.) Positiivinen yhteisöllisyys helpottaa, negatiivinen vaikeuttaa yhteistoimintaa työyhteisössä. Yhteistoiminta on tilannekohtaista ”käytännön yhteisyyttä”, se ilmentää yhteisöllisyyden tilaa. Huonon kohtelun sanaton kohtaaminen lisää ahdistusta; työntekijä joutuu työssään tietoisesti tai tiedostamattomasti joustamaan omasta hyvinvointikäsitteistään. Hän alistaa henkilökohtaisen käsityksensä hyvinvoinnista yhteisön normatiiviselle hyvinvointikäsitteelle. Virallista tietä saa harvoin positiivisia kokemuksia. Muiden mielipiteiden kuuleminen on sattumanvaraista ja yhdensuuntaista. Luottamuksellista keskustelua ei käydä. (Perkkä-Jortikka 1992, 95, 156-157.)

Opettajanhuoneen ilmapiiri kertoo koulun henkilökunnan ihmissuhteista. Ilmapiiriä ilmentävät keskustelun määrä ja ihmissuhteiden tasa-arvoisuus tai klikit ja mykkäkoulu. Opettajayhteisön toimintaa voidaan arvioida kuuden tekijän avulla. Ensinnäkin yhteisön toimivuuteen vaikuttaa se, millaista päätöksen teko on; ketkä tekevät päätökset, miten ja missä. Toiseksi siihen vaikuttavat ihmissuhteiden laatu, niissä vallitseva luottamus ja ystävällisyys. Kolmanneksi yhteisön toiminnasta kertoo jäsenten riskinottohalukkuus; uskaltaako yksittäinen opettaja ottaa riskejä, vai pelkääkö hän epäonnistumista ja arvostelua, ja painostaako yhteisö häntä pysymään totutuissa toimintatavoissa. Neljäs

tekijä on yhteisön avoimuus, joka ilmenee ihmisiin tutustumisen helppoutena ja siinä, että uuden opettajan on kaikin puolin helppo sopeutua yhteisöön. Viidenneksi yhteisön toimintaan vaikuttavat yksilön siinä saama palkkioiden ja rohkaisun määrä. Kuudenneksi vaikuttaa yhteisön rakenne, luottamustehtävien ja vastuualueiden jako, tavoitteellisuus jne. (Enqvist ym. 1987, 28-29.)

Opettajainhuoneen ilmapiiriä tutkittaessa kysyttiin, pyritäänkö siellä ongelmien avoimeen käsittelyyn ja ratkaisemiseen. Puolet opettajista oli tyytyväisiä ongelmien hoitoon, mutta toisen puolen mielestä ongelmia ei käsitellä riittävästi. Lähes puolet opettajista oli sitä mieltä, että ristiriidat ovat opettajainhuoneessa siirtyneet henkilötasolle. Puolet opettajista kokee työpaikan ihmissuhteista oppilassuhteet stressaavimpina, puolet taas koulun *aikuissuhteet*. Kun opettajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä stressaavia tekijöitä työssä, neljä suurinta vastausryhmää olivat oppilaat (työrauhaongelmat), liian suuret ja heterogeeniset opetusryhmät, kiireen tuntu ja melu sekä *ihmissuhdekysymykset*. Viimeksimainitussa ryhmässä oli seuraavia yksittäisiä tekijöitä: stressaantuneet työtoverit, vahvat persoonallisuudet tuovat jatkuvasti näkökantansa esille, eri ihmisryhmien odotukset ristiriidassa, hankalat kollegat, asioista ei uskalleta puhua, ei voi olla oma itsensä, kritiikki otetaan henkilökohtaisena loukkauksena, vanhemmat valittavat ja syyttävät, opettajat syyttelevät toisiaan, väärinkäsitykset ja lämmön puute ihmissuhteissa. (Ojanen 1982, 61-62, 72-85.)

Opettajainhuoneen ilmapiiriselvityksessä kaksi kolmasosaa opettajista piti opettajainhuoneen ilmapiiriä hyvänä, viidesosa huonona. Muita opettajia ja työyhteisöä pidettiin työn huonoimpana puolena vaikeiden oppilaiden ja suuren työmäärän ohella. (Salo & Kinnunen 1993, 25, 54.) Toisessa tutkimuksessa ilmenneet suurimmat työtyytymättömyyden lähteet opettajantyössä olivat yhteistyön ja työilmapiirin ongelmat, aineellisten resurssien puutteet sekä työn organisointi ja lukujärjestys. Kaksi kolmasosaa opettajista piti opettajainhuoneen ilmapiiriä ajoittain epämiellyttävänä. Lähes puolet opettajista vastasi, että työyhteisön ilmapiiri on jännittynyt, tulehtunut tai pinnallinen. Eri työntekijäryhmistä ristiriitoja oli eniten opettajien ja rehtorin välillä. Yli kolmasosa opettajista totesi, että ristiriidoista ei keskustella opettajainhuoneessa lainkaan. Myös

työntekijöiden passiivisuuden koettiin aiheuttavan ristiriitoja työyhteisössä: yhteistyö on vaikeaa, kokeiluja vierastetaan, tehtäviä laiminlyödään ja ollaan liian minäkeskeisiä. (Salo 1994, 29-48.) Myös Suomen mielenterveysseuran tutkimuksessa opettajat mainitsivat suurimpina työn ongelmakohtina työyhteisön asettamat paineet, ongelmalliset työntekijäsuhteet ja opettajainhuoneen tilanteen. Oman aseman jäsentäminen työyhteisössä oli vaikeaa. Todettiin myös, että opettajilta puuttuu kyky itsensä arvioimiseen ja ongelmien objektiiviseen tarkasteluun. (Opettajien työnohjauksesta 1981)

Kuusiston Oulun kaupungissa tehdyssä tutkimuksessa ei opettajayhteisön ihmissuhteita nähty erityisen ongelmallisina. Eniten opettajia kuormittavat tekijät olivat pieni palkka, oppilaisiin liittyvät seikat, kiire, suuri vastuu, työjärjestelyt, suuri työtaakka, opetustavoitteiden saavuttamisen vaikeus ja suuret keskittymisvaatimukset. Samat tekijät olivat kärjessä myös Joensuussa ja Espoossa tehdyissä selvityksissä. Vapaissa kommentteissa ihmissuhdeongelmat näkyivät: opettajat vaativat koulun psyykkiseen työympäristön parantamista. Toivottiin avoimen, rehellisen ilmapiirin luomista sekä solidaarisuutta rehtoreilta, opoilta, terveydenhoitohenkilökunnalta ja kollegoilta. Työnohjausta kritisoitiin; ohjaaja on mielistelijä, joka käyttää tietojaan hyväksi rehtorin edessä. Koulun johdolle vaadittiin ihmissuhdekoulutusta. (Kuusisto 1987, 7-18.)

Opettajainhuoneen ilmapiiriä on vaikea muuttaa, ja se on suuri stressin lähde opettajille. Kouluissa, joissa on yläasteen ja lukion yhteinen opettajainhuone, yläasteen opettajat kokevat herkästi, että lukion opettajat ylenkatsovat heitä. Kateus on opettajakunnassa yleistä. Opettajien välinen yhteistyö on vähentynyt ja tullut sattumanvaraiseksi. Puolet opettajista piti opettajayhteisön yhteistyötä riittämättömänä. (Ojanen 1982, 85.) Tärkeimpien kehittämiskohteiden joukossa mainittiin viidenneksi tärkeimpänä opettajien välinen yhteistoiminta (Salo & Kinnunen 1993, 29). Opettajia on yllättävän vaikea saada tekemään konkreettisiin tavoitteisiin tähtäävää tiimityötä. Yksintyöskentelyyn perustuva toimintakulttuuri on jarruttanut yhteistyöhön siirtymistä. (Sarala&Sarala 1996, 106.)

Kirjeistä erottui kolme työyhteisön huonosta ilmapiiristä kertovaa spesifiä asiaa, joita

useat kirjoittajat pitivät kiusaamiseen johtaneina syinä. Näitä olivat opettajakunnassa vallitseva suvaitsemattomuus, kateus ja epätasa-arvoisuus.

4a) suvaitsemattomuus

Useassa tapauksessa uhri koki kiusaamisen johtuvan *työyhteisön suvaitsemattomuudesta*: erilaisuutta ja eriäviä mielipiteitä ei hyväksytä opettajakunnan keskuudessa, vaikka suvaitsevaisuutta opetetaan oppilaille.

erilaisuutta ei hyväksytä	7 13 37 38 40	
uskovaisuus	8 10 41	(*
pol. vakaumus	25	
mielipiteen esittäminen	14 17	
ei suvaita itsenäistä ajattelua	24	

(* uhrin uskovaisuus ärsyttää, yhdessä tapauksessa uskovainen kiusaaja harjoitti “uskonnollista häirintää”

“Omalla kohdallani ihmettelen sitä, että talossa, jossa korostetaan erilaisuuden hyväksymistä ym kauniita asioita, keskiluokkaiset naiset eivät voi hyväksyä yhden työväenluokkaisen miehen erilaisuutta” (40)

“En suostunut opettamaan perinteisellä tavalla, johon opiskelijat olivat tottuneet. Lisäksi olin suorittanut opettajan tutkinnon yliopiston opettajan koulutuksessa, jota ei tietenkään arvostettu, koska oppilaitoksessa oli vanhanmuotoista opettajankoulutusta, joka tietenkin oli maailman parasta.” (13)

Erikoistuminen, erilaiset koulutukset ja kokemus luovat erilaisuutta työntekijöiden ajattelutavoissa, asenteissa ja kielenkäytössä. Kypsässä työyhteisössä poikkeavuus ei ole ongelma, vaan “mauste”. (Perkka 1984, 64.)

4b) kateus

Yhdeksän kirjoittajaa (1 9 12 17 24 32 33 34 35) nimesi kiusaamisen syyksi suoraan tai epäsuorasti *kateuden*. Opettajakollegan menestyminen, lahjakkuus, vahvuus, tunnollisuus tai uudistushaluisuus ärsyttävät helposti. Jankolan (1991, 50) mukaan työpaikkakiusaamisen uhriksi joutuu herkästi *kyvykäs ja ahkera* työntekijä.

“Koko opettajana toimimisen ajan olen kehittänyt itseäni ja kouluttautunut monella tavalla. ---Energisyyteni on aiheuttanut monena vuonna outoja henkisen sadismin muotoja työyhteisössäni.” (12)

“X:lle tuntui olevan ylitsepääsemätön paikka, että joku koulussa tietää atk:sta enemmän kuin hän, ja että tuo joku on vielä nainen.” (32)

“Useinmiten kiusatut opettajat ovat keskimääräistä lahjakkaampia, tunnollisempia ja työlleen antautuneita tai kadehdittuja siitä syystä, että erottuvat joukosta jotenkin.” (33)

“Olen luonteeltani tunnollinen ja rehellinen työntekijä. Teen kaikki oikeuden mukaisesti. Siinäkö syy ja aihe kiusaamiseeni? ---Olen myös työssäni uudistushaluinen ja innokas koulun kehittäjä. Onkohan tämä eräs syy kiusaamiseen?” (34)

4c) epätasa-arvo

Kahdeksassa kirjeessä mainittiin erilaiset kouluissa vallitsevat eriarvoisuuden ja *epätasa-arvon* muodot opettajakunnan keskuudessa kiusaamiseen johtaneina syinä. Edellä mainitut huonon ilmapiirin ilmentymät, suvaitsemattomuus ja kateus, kohdistuvat selvemmin yksilöön, mutta epätasa-arvo koskee opettajien ryhmiä: vanhat vs nuoret, uudet vs kauan talossa olleet, rehtorin suosikit vs ulkopuoliset jne.

ikäsyryntä	16 36
nokkimisjärjestys	9 23
vakituisten ja ei-vak. eriarvoisuus	17
luokittelu pätev./epäpäteviin	37
hyvä veli -periaate, klikit	37 40

Työyhteisössä on aina monenlaisia epävirallisia *sosiaalisia ryhmittymiä*. Ne vaikuttavat ihmissuhteisiin sekä yhdistävästi että erottavasti. Toisaalta ne yhdistävät niihin kuuluvia ihmisiä, vahvistavat identiteettiä ja yhteenkuuluvuutta. Ulospäin näkyy kuppikunta, joka haluaa eristäytyä muista. Ryhmäläisyydestä tulee viitekehys, jota vasten sanomiset ja tekemiset tulkitaan. Klikkiytyminen työssä on ilmaus negatiivisesta identiteettiyyhteisyydestä. (Perkka-Jortikka 1992, 87.)

“En ole täysin selvillä, millaiset hyvä sisar -verkot taloa hallitsevat. Siitä olen kuitenkin vakuuttunut, että sitä ei johda kukaan, vaan erilaiset klikit voivat pelata omaan pussiinsa sen kuin kerkiävät” (40)

“Rehtori keräsi ympärilleen vähiten koulutusta saaneet ja avuttomimmat yes-naiset, joita hän käytti hyväkseen siten, että heidän avullaan hän sai diktaattorimaisesti määrätä kaiken. Tätä joukkoa hän palkitsi osastonjohtajan paikoilla, tai muuten vain opetusvelvollisuus oli heillä minimissä, matkailu eri puolilla maapalloa oppilaitoksen rahoilla kuului heidän etuuksiinsa.” (33)

“Opettajien eläkeikä on käytännössä 50 vuotta. Kun tuon iän ylittää, alkaa painostus.” (16)

“Minua jäi vaivaamaan koulussamme vallitseva nokkimisjärjestys. Hierarkian huipulla eivät ole parhaiten koulutetut ja kyvykkäimmät, vaan “vanhat”, jotka ovat aikanaan päässeet kiinni paikkaansa varsinkin vaatimattomien opinnoitten---. Tämä näkyy - paitsi varsinaisena häirintänä- toisten jatkuvana ohittamisena: jos puhut jollekin, hän kohta äkkää jonkun “arvokkaamman” ja jättää sinut kuin nallin kalliolle.” (9)

Hierarkiaan tai ammatilliseen statukseen perustuvat ryhmittymät ovat yleisiä. Alemmalla tasolla olevilla työntekijöillä on usein epäluuloja ja kateutta ylemmällä tasolla olevia kohtaan. (Perkka 1985, 35.) Työstä saadaan yleisesti liian vähän tunnustusta. Tämä ilmentää yhteisöllistä vastuuttomuutta. Arvostusta kaivataan työtovereilta ja varsinkin johdolta. Arvostuksen antamisessakin näkyy klikkiytyminen; kehuja annetaan kavereille. Negatiivista palautetta saa helpommin. Klikkiytymisen tai arvostuksen puutteen ongelmasta ei puhuta työntekijöiden kesken. (Perkka-Jortikka 1992, 91-95.)

5) Syyt yleisemmällä tasolla

Tavallaan myös luokka 3 käsittelee makrotason syitä kiusaamisen alkamiseen, koska tulosajattelu, säästöt ja muutokset kouluissa johtuvat yleisestä yhteiskunnan muutoksesta ja taloudellisesta lamasta. Se on kuitenkin erotettu omaksi luokakseen, koska sen alaisuuteen tuli niin paljon mainintoja. Muita yleisiä syitä kiusaamiseen olivat seuraavat:

opettajan aseman muutos	11
kahden oppisuunnan pelinappula	37
50 -luvun koulunuudistuksessa	
kyläkoulujen ongelma	6
naisvaltaisten alojen ongelma	33
byrokratia	35 37
opettajankoulutus	7

“Nykyisin, kun opettajan asema on radikaalisti muuttunut ja kaikkalainen ihmisen kunnioittaminen ja toisen ihmisen huomioonotto ainakin osalta koululaisista hävinnyt, ilmiötä esiintyy myös lukion suurissa ryhmissä.”

(11)

“Toinen oppisuunta pyrki hoitamaan ammattikoulutuksen kansakoulun jatko-opetuksena. Toinen taas katsoi, ettei kansakoulunopettajasta olisi ammattimieheksi---. Nähtävästi jouduin kahden oppisuunnan pelivälineksi, vaikka en sitä itse tuolloin tajunnut. Johtokunta oli ammattiosaamista suosiva, ja valitsi minut tehtävään, olinhan juuri valmistunut teknillisestä oppilaitoksesta---. ---kuului toiseen leiriin ja katsoi, että paikallinen kylänikkari olisi soveltunut tehtävään paremmin.” (37)

Yksi kirjoittaja totesi, että kiusaamisen alkamiseen tarvitaan vain sattumien summa. Tämä pitää ilmeisesti paikkansa useissa kiusaamistapauksissa. Kiusaaja ja uhri vain sattuvat olemaan “väärässä paikassa väärään aikaan”, yksi asia johtaa toiseen ja kiusaaminen alkaa.

Kun kiusaamiseen johtaneita syitä tarkasteltiin sukupuolittain, havaittiin että naiset mainitsivat kiusaamisen syyksi useimmin säästöt, tulosajattelun ja muutokset kouluissa, miehet taas työyhteisön suvaitsemattomuuden ja epätasa-arvoisuuden. Suvaitsemattomuus oli naisilla toisella sijalla yhdessä kiusaajan ominaisuuksien kanssa.

TAULUKKO 5. Kiusaamiseen johtaneet syyt miesten ja naisten näkemysten mukaan

Syyt	Miehet	Naiset
1) yksilötason syyt		
kiusaajan omin.	1	9
omat omin.	1	3
muut		4
2) huono johtaminen	1	7
3) tulosa./ lama/ muutokset	1	10
4) huono ilmapiiri	1	8
suvaitsemattomuus	3	9
kateus	1	8
epätasa-arvo	2	5
5) yleisempi taso	1	4

5.4 Opettajien kiusaamisen alkutapahtumat

Kiusaamisen alkua kuvatessani olen pyrkinyt löytämään kirjeistä kiusaamisen “objektiivisen” alun, sen konkreettisen tapahtuman tai tapahtumasarjan, josta kirjoittaja katsoo kiusaamisen varsinaisesti alkaneen. Aina tällaista yhtä tapahtuma ei voi erottaa, vaan kiusaaminen on alkanut vähitellen.

TAULUKKO 6. Tapahtumat, joista kiusaaminen sai alkunsa

Kiusaamisen alku	f
1) mielipiteen ilmaisu	5
2) konflikti	7
3) kiusaajan provokaatio	4
4) uhrin aseman parantuminen	3
5) henkilöstösuhteiden muutosvaihe	18
ei mainintaa, ei tiettyä alkua	5
	42

1) Mielipiteen ilmaisu

Viidessä tapauksessa kiusaaminen alkoi sen jälkeen, kun uhri oli *sanonut voimakkaasti mielipiteensä* jostain asiasta. Tilanteeseen ei kuitenkaan sillä hetkellä liittynyt mitään konfliktia, vaan kiusaaminen alkoi vasta jonkin ajan kuluttua.

vastusti uudistusta	3
epäili kokeilun toimivuutta	15
otti esille koulun ongelman	18
joutui puuttumaan kius. työhön	24
kritisoi johtoa	28

Mielipiteen ilmaisu oli kaikissa tapauksissa kiusaajan kannalta jollain tavalla negatiivinen. Henkilö, josta tuli kiusaaja, ei kestänyt häneen kohdistuvaa arvostelua, vaikka kaikki kirjoittajat kertoivat yrittäneensä esittää asiansa rakentavassa hengessä. Riidan haastamisesta ei siis ollut kyse. Jankolan (1991, 50) mukaan työpaikkakiusaamisen uhriksi joutuu usein henkilö, jolla on taipumus sanoa asiat suoraan. Häneltä puuttuu kyky vaieta tietyissä tilanteissa. Uhriksi joutuneet ovat usein asettuneet

johtajaa tai muuta valtaapitävää henkilöä vastaan. Työpaikan kirjoittamaton laki on usein, että kaikki ovat asioista samaa mieltä. Kypsässä työyhteisössä työtoveria ei tarvitse pelätä, asioista voidaan olla eri mieltä ilman loukkaantumista (Perkka 1984, 66).

2) Konflikti

Seitsemässä tapauksessa kiusaaminen alkoi *konfliktista työyhteisössä*. Riidat liittyivät kolmessa tapauksessa töiden järjestämiseen (1 26 38), yhdessä oli kyseessä vakaumukselliseen näkemysero (29). Kolmessa tapauksessa (16 33 40) uhrilla oli ensin konflikti opiskelijoiden kanssa. Opiskelijat valittivat uhrin opetuksesta tämän esimiehelle, ja tilanteen selvittely johti työpaikkakiusaamiseen. Kirjoittajat valittivat, että kiusaajat menivät riita-asiassa heti opiskelijoiden puolelle, eivätkä yrittäneetkään ymmärtää ja tukea opettajaa. Nämä tapaukset olivat kaikki ammatillisissa oppilaitoksissa.

Työpaikalla eletään *ristiriitojen* keskellä. Sen sijaan, että nähtäisi henkilöiden yli ajattelu- ja toimintatapoihin, etsitään syyllisiä ja annetaan ongelmien henkilöityä. (Perheentupa 1995, 67.) Kypsässä työyhteisössä suuttumus voidaan näyttää ilman lopullista välirikkoa. Yhteenotot, jotka ovat väistämättömiä, selvitetään heti. (Perkka 1984, 60.) Leymannin esittämässä työpaikkakiusaamisen stereotyyppisessä etenemismallissa ilmenee ensin jokin konflikti työntekijöiden välillä. Tästä kehittyy ajan myötä kiusaamistapaus ja uhri leimautuu. (Leymann 1996, 171.) Saksalaisessa tapaustutkimuksessa kiusaaminen alkoi uhrin ja tämän esimiehen välisestä konfliktista. Erimielisyys koski osaston perustehtävien järjestämistä. Konfliktin seurauksena esimies alkoi esiintyä kaikkivoipaisena ja uhri ylireagoi jokaisessa kohtaamisessa, eikä erimielisyyttä voitu ratkaista rakentavasti. (Groeblichhoff & Becker 1996, 283.)

3) Kiusaajan provokaatio

Neljässä tapauksessa kiusaaminen alkoi *kiusaajan provokaatiolla tai tarttumisella "sopivaan" aiheeseen.*

mustamaalaus	6
vanhaan, jo sovittuun asiaan tarttuminen	35
yks. elämään liitt. asian ilmitulo	2
lause abien kronikassa	11

Näihin tapauksiin liittyi ehkä henkilökohtaista vastenmielisyyttä kiusaajien taholta uhria kohtaan jo ennen kiusaamista. Kahdessa viimeisessä oli kyse oppilaiden taholta tulleesta kiusaamisesta, jossa ilmeisesti aluksi oli vain satunnaista, humoristiseksi tarkoitettua huutelua, joka sitten ryöstäytyi käsistä.

4) Uhrin aseman parantuminen

Kolmessa tapauksessa kiusaaminen alkoi siitä, että *uhrin asema suhteessa kiusaajaan parantui.*

avioituminen menestyneen kanssa	9
perheen talous kohentui	23
menestyi opinnoissa kiusaajaa paremmin	12

5) Henkilöstösuhteiden muutosvaihe

Kiusaamisen alku liittyi useassa tapauksessa (17 kpl) jonkinlaiseen *muutosvaiheeseen henkilöstösuhteissa*: joko uhrin tai kiusaajan koululle tuloon uutena, virkaan valintaan tai

lomalta/ virkavapaalta paluuseen. Yhdessä tapauksessa kiusaaminen alkoi hieman ennen eläkkeelle lähtöä.

tuli uutena koululle	10 13 17 21 24 27 31 32 37 41
kiusaaja tuli uutena koululle	20 42
kouluun uusia opettajia, jakaantuminen leireihin	7
palasi äitiyslomalta	39
kiusaaja palasi virkavapaalta	9
tuli valituksi vastoin koulun tahtoa	25
kiusaajasta tuli rehtori	14
eläkeikä läheni	36

Uuden työntekijän tulo työyhteisöön on aina kriittinen paikka yhteisölle. Uudet ihmiset tuovat aina mukanaan omat toimintatapansa ja toisaalta yhteisö pyrkii sosiaalistamaan uudet työntekijät omaan kulttuuriinsa. Uusien ihmisten tulo yhteisöön aiheuttaa muutoksia myös vanhojen työntekijöiden keskinäisissä suhteissa. Äitiyslomalta tms palatessaan työntekijä luulee jo tietävänsä “talon tavat”, mutta moni asia on saattanut muuttua poissaolon aikana. Myös silloin, kun työntekijän virallinen asema yhteisössä muuttuu, kuten tässä määräaikaisesta vakinaiseksi tai apulaisrehtorista rehtoriksi, ongelmia saattaa syntyä.

Uusi työntekijä joutuu helposti työpaikkakiusaamisen uhriksi (Jankola 1991, 50). Työpaikalla on oma *kulttuuri* ja identiteetti, johon uudet työntekijät sosiaalistetaan. Uusille tehdään heti alussa selväksi, mitä yhteisössä ei kannata yrittää. (Lindström & Kalimo 1987, 262.) Ryhmän *sisäisten käyttäytymistapojen* tunteminen on tärkeää ryhmään sopeutumisessa. Erilaisissa ryhmissä on erilaisia ritualisoituneita aggression ilmaisutapoja. (Heinemann 1973, 31.) Negatiivisten tunteiden näyttäminen suoraan ei aina ole sallittua. Uusi työntekijä voi joutua kiusaamisen uhriksi myös siksi, että työhön perehdyttäminen on laiminlyöty, ja hänen sopeutumisensa on tästä syystä vaikeaa (Vartia 1992, 40). Yhteisössä käytävä keskustelu ilmentää yhteisöllisyyttä. Jokaisella erillisryhmällä on oma yhteisöllisyytensä, oma sanastonsa ja toimintatapansa. Ryhmän tavat opitaan vähitellen, eksplisiittisesti keskustellen ja implisiittisesti eleinä ja äänensävyinä. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 2.) Koulu on melko suljettu sosiaalinen yhteisö. Jokaisella koululla on oma kulttuurinsa, “talon tavat”. On arvot, normit ja roolit,

jotka määrittelevät hyväksyttävät toimintatavat. On erilaisia alakulttuureja ja tietty "nokkimisjärjestys". Koulut eroavat toisistaan siinä, suositaanko toiminnassa tasapainon säilyttämistä ja turvallisuutta vai luovuutta ja muutosta. Koulun kulttuuri heijastuu opetukseen (piilo-opetussuunnitelma), ja monet itsestäänselvinä pidetyt käytännöt voivat olla ristiriidassa tavoitteiden kanssa. On opettajasta kiinni, mukautuuko hän koulun kulttuuriin vai säilyttääkö oman linjansa hinnalla millä hyvänsä. Sopeutumattomuus herättää usein ärtymystä. (Hämäläinen 1989, 26-29.)

Yhdessä kirjeessä (4) *ei ollut mitään mainintaa* kiusaamisen alusta ja neljässä tapauksessa (5 8 19 22) kiusaaminen alkoi niin *vähitellen*, ettei mitään selvää alkua voi erottaa.

6. OPETTAJIEN TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN MUODOT

6.1 Työpaikkakiusaamisen muodot aiempien tutkimusten valossa

Työpaikkakiusaamisen tutkimiseen on kehitetty kyselylomake LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror). Siinä erilaisia työpaikkakiusaamisen tapoja koskevat kysymykset on jaettu viiteen ryhmään: 1) kontaktinottomahdollisuuksien rajoittaminen, 2) eristäminen, 3) maineen uhkaaminen, 4) työtehtävien muuttaminen rangaistukseksi, ja 5) väkivalta tai sen uhka. (Leymann 1990, 17.) *Kontaktinottomahdollisuuksien rajoittaminen* merkitsee sitä, että uhrilta riistetään mahdollisuus osallistua tasavertaiseen vuorovaikutukseen ja tuoda julki mielipiteensä. Tiedonkulku yhteisössä ohittaa uhrin, ja vastapuoli määrää keskustelun säännöt, joihin hänen on pakko alistua. Tapoja, joilla uhrin kommunikointikykyä rajoitetaan, ovat esim. kontrolloitu kommunikaatio, jossa kiusaaja on johtavassa asemassa uhriin nähden ja vaatii, että kaikki kommunikaatio tapahtuu hänen kauttaan. Kiristyneessä kommunikaatitilanteessa uhria kritisoidaan epäsuorasti tai hän saa nimettömiä kirjeitä tai soittoja. Uhria lannistetaan sanattomalla kommunikaatiolla: äänenpainoilla, ilmeillä ja eleillä. Valheellisessa kommunikaatiossa sanotaan yhtä, mutta sanattomalla viestinnällä annetaan ymmärtää toista. Byrokratisoidussa kommunikaatiossa uhrille ei anneta työn hoitamiseksi tarpeellisia tietoja. Metakommunikaation kieltäminen merkitsee sitä, että uhrille ei anneta mahdollisuutta oikaista väärinkäsityksiä ja puolustautua.

Eristäminen merkitsee sitä, että kiusaamisen uhrilta häviää sosiaalinen tuki työpaikalla. Se saattaa joskus olla tahatontakin, esimerkiksi organisaatiouudistuksen yhteydessä joku työntekijä jää sivuun. *Maineen uhkaaminen* on sitä, että uhrista puhutaan pahaa hänen selkensä takana siten, että hän itse on tästä tietoinen. Hänen heikkouksistaan puhutaan ja uskottavuutensa kyseenalaistetaan. Uhri voidaan myös pakottaa toimimaan omantuntonsa

vastaisesti, ja näin tuotetaan hänelle henkisiä kärsimyksiä. *Työtehtävien muuttaminen rangaistukseksi* merkitsee sitä, että kiusaajat estävät tai vaikeuttavat hänen työtään. Hänelle annetaan huonot työvälit tai jätetään kokonaan ilman niitä. Hänelle voidaan antaa kaikkein ikävimmät työtehtävät tai täysin merkityksettömiä tehtäviä. Kuvaan saattaa tulla myös fyysisellä *väkivallalla* uhkaaminen. (Leymann 1986, 17-24.) Kiusaaja voi käyttää uhkaavia mielikuvia aseena, ja vaikka hänellä ei ole aikomustakaan toteuttaa uhkauksiaan, uhri ei pysty arvioimaan uhkauksien todenperäisyyttä ja ahdistuu (Henkinen väkivalta 1979, 4). Jos uhkaukset toteutuvat, kiusaaminen muuttuu pahoinpitelyksi (Leymann 1986, 24). Myöhemmin Niedl (1995) suoritti faktorianalyysin LIPT -testille, ja sai seuraavat työpaikkakiusaamisen tapojen faktorit: 1) hyökkäys yksilön koskemattomuutta vastaan, 2) eristäminen, 3) kritiikki, 4) tehtävillä pakottaminen, 5) uhkailu, 6) yksilön yksityisen alueen häirintä sekä 7) seksuaalinen loukkaaminen. (Zapf ym. 1996, 218.)

Niedl erotti seksuaalisen loukkaamisen muusta koskemattomuuden loukkaamisesta. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on ei-toivottua, yksisuuntaista seksuaalisuhteista lähestymistä. Se voi olla avointa tai peitettyä painostusta, joka luo ahdistavan työilmapiiriin ja aiheuttaa kielteisiä seuraamuksia tai niiden uhkaa uhrille. Sitä voidaan tarkastella seksuaalisena väkivaltana, joka on verrattavissa raiskaukseen, pornografiaan, prostituutioon tai inestiin. Kaikkia näitä useimmiten naisiin kohdistuvia väkivallan muotoja pidetään yhteiskunnassamme uhrin henkilökohtaisina ongelmina. Niihin liittyy kaksinaismoraali ja uhrin syyllistäminen, ja ne halutaan pitää poissa julkisuudesta. Sukupuolinen häirintä on myös väkivaltakysymys, työsuojelukysymys sekä syrjäytäkysymys. Siinä osapuolina on vahva ja heikko, uhreina ovat useimmiten alempana työpaikkahierarkiassa olevat naiset. (Varsa 1993, 1-2.)

Zapf (1996, 221-222) sai omassa tutkimuksessaan kiusaamistavoista seitsemän erilaista faktoria. Nämä ovat: 1) organisatorisilla keinoilla hyökkääminen (siirto kauas kollegoista, päätösten kyseenalaistaminen, merkityksettömät tehtävät jne.), 2) sosiaalinen eristäminen, 3) yksityiselämään puuttuminen, 4) fyysinen väkivalta, 5) hyökkäys asenteita kohtaan (poliittisten, uskonnollisten ym. mielipiteiden vähättely ja naurunalaiseksi asettaminen),

6) verbaalinen aggressio (huutaminen, uhkailu, kritisointi jne.) ja 7) huhujen levittäminen.

Kiusaamistavoista yleisimmät liittyvät kommunikaatioon tai ovat hyökkäyksiä uhrin mainetta kohtaan. Seuraavia työpaikkakiusaamisen tapoja oli Leymannin tutkimuksessa saanut osakseen vähintään 5% vastaajista: ilkeitä vihjailuja, jatkuvia hyökkäyksiä työtä kohtaan, pahan puhumista selän takana, itsensä ilmaisemisen rajoittamista esimiehen taholta, arvostelukyvyyn kyseenalaistamista sekä kommunikaation rajoittamista siten, että uhrille ei puhuta, häntä ei kuunnella tai häntä kohdellaan kuin ilmaa. (Leymann 1990, 30.) Työterveyslaitoksen tutkimuksessa (1990) yleisimmät kiusaamistavat olivat mustamaalaus, työyhteisön ulkopuolelle jättäminen, sekä liian helpot ja vähäiset työt (Vartia 1992, 19). Mustalammi (1996, 49) totesi, että mustamaalausta sekä työn ja yksityiselämän arvostelemista olivat kokeneet lähes kaikki uhrit. Laajamittaisimpana työelämässä esiintyvä työpaikkakiusaamisen muoto on persoonatonta, näennäisen välttämätöntä jokapäiväisten työtoimien psykologisen sisällön riistoa. Tämä tarkoittaa yksinkertaisia, henkiseltä sisällöltään tyhjiä työtehtäviä. Tämä henkisen alistamisen muoto ei välttämättä sisällä henkilöiden välisiä ristiriitoja, mutta se on usein työpaikalla ilmenevien konfliktien taustalla. (Henkinen väkivalta 1979, 24.)

Kiusaamisen muodot yhdistyvät eri tavoin eri tapauksissa, ja tällä perusteella voidaan erottaa viisi työpaikkakiusaamisen tilannetyyppiä. Ensimmäinen on *toveriväkivalta*, jossa tyypillisesti ryhmä pyrkii sopeuttamaan uhrin omiin vaatimuksiinsa. Toinen tilannetyyppi on *henkinen väkivalta johtajaa kohtaan*, joka voi olla protesti joko huonoa johtajaa tai väärää johtajaa vastaan. Ensimmäisessä tapauksessa johtajan johtamistyyli on epäoikeudenmukainen tai autoritäärinen, ja alaiset kapinoivat tätä vastaan. Toisessa tapauksessa johtaja on päässyt asemaansa vastoin ryhmän tahtoa, eikä ryhmä siten pidä tämän asemaa oikeutettuna. Kolmas tilannetyyppi on johtajan *henkinen väkivalta alaista kohtaan*. Tämä ilmenee johtajan sopimattomana vallankäyttönä. Johtaja saattaa tuntea jostain syystä valta-asemansa uhatuksi ja siksi liioittelee vallankäyttöään. Tyypillisesti johtaja suorittaa "hallinnollisia toimenpiteitä" ilman ennakkovaroitusta. Neljännessä tilannetyypissä, "*oikeushaaksirikkoisten*" tapauksissa, johtajan sortamat alaiset

hyökkäävät takaisin. Viides tilannetyyppi on *systemiin rakennettu sorto*, jossa organisaation byrokraattiset menettelytavat eristävät yksilön. Tällainen henkinen väkivalta ei aina ole suunniteltua. Sille ominaista on kommunikaation ja tiedon vähäisyys, joka saa uhrin tuntemaan itsensä eristetyksi. (Leymann 1986, 28-43.)

6.2 Opettajien työpaikkakiusaamisen muodot

Muiden teemojen osalta luokittelu kävi suhteellisen helposti, mutta kiusaamismuotojen osalta sen teki työlääksi kiusaamisen monimuotoisuus: vaikka monet miusaamismuodot toistuiivat useissa kirjeissä, jokaisessa tapauksessa oli myös omat erityispiirteensä. Luokittelu tapahtui ilman mitään valmista, aiemmista tutkimuksista otettua luokittelujärjestelmää. Koska järjestelmä kehittyi usean eri vaiheen kautta, luokittelun vaiheet esitellään tässä muita teemoja yksityiskohtaisemmin.

Aluksi poimittiin kirjeistä kaikki kiusaamista koskevat maininnat. Samantyyppisestä kiusaamisesta kertovat maininnat ryhmiteltiin yhteen, ja näin saatiin alustavat luokat, joille pyrittiin löytämään mahdollisimman kuvaavat nimet. Ensimmäinen luokittelu on esitetty taulukossa 7 (vaihe 1). Tämän jälkeen luokkien sisällä suurinpiirtein samaa tarkoittavia mainintoja yhdistettiin yleisempien käsitteiden alle. Esim. tiedon kulkuun liittyvän kiusaamisen luokassa mm. maininnat "Kaikki tapahtuu salaa" (3), "Tiedonkulku on hidasta" (14) ja "Kokouksissa ei annettu tietoa tärkeistä asioista" (28) yhdistettiin yläkäsitteen "tiedon salaaminen" alle. Käsitteitä saatiin sekä suoraan kirjeistä että tutkijan intuition kautta. Se, minkätyyppisiä mainintoja tietyn käsitteen alle on yhdistetty, tulee esille teksteistä poimittujen suorien lainausten kautta. Mainintojen yhdistämistä tehtiin vain silloin, kun se oli luontevaa. Aineiston monimuotoisuuden kunnioittamisen kannalta on tärkeää, ettei liian erilaisia mainintoja väkisin yritetä mahduttaa yhden käsitteen alle.

Tämän jälkeen luotua luokittelujärjestelmää kehitettiin edelleen. Joitakin käsitteitä siirrettiin luokasta toiseen. Muutamista luokista luovuttiin kokonaan siirtämällä niiden

alaiset käsitteet ja maininnat muihin luokkiin. Muutama pienempi luokka yhdistettiin yhdeksi suureksi siten, että alunperin erillisistä luokista tuli suuremman luokan alaluokkia. Luokkien nimiä muokattiin niiden sisältöä paremmin kuvaaviksi. Myös luokittelun tämä vaihe (vaihe 2) on esitetty taulukossa 7.

TAULUKKO 7. Alustava kiusaamismuotojen luokittelu - kaksi vaihetta.

Vaihe 1	Vaihe 2
1) Tiedon kulkuun liittyvä kiusaaminen	1) Hallinnolliset keinot
2) Hallinnolliset keinot	a) töiden organisointi
3) Työn vaikeuttaminen aineellisilla keinoilla	b) virkatehtävät
4) Oppilas- ja vanhempisuhteisiin liitt. kiusaaminen	c) taloudellinen vallankäyttö
5) Muu työhön liittyvä kiusaaminen	2) Työn vaikeuttaminen
6) Ohittaminen	a) tiedonkulun vaikeuttaminen
7) Perusteettomat syytteet	b) oppilas- ja vanhempisuhteiden huonontaminen
8) Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, vakaumukseen tai yksityiselämään liittyvä kiusaaminen	c) muu työn vaikeuttaminen
9) Mielenterveyden kyseenalaistaminen	3) Alentava kohtelu
10) Naisen halventaminen	a) ohittaminen
11) Verbaalinen kiusaaminen	b)
12) Tavaroihin liittyvä kiusaaminen	c) rehtorin suosikkijärjetelmä
13) Fyysiset hyökkäykset	4) Maineen mustaaminen
	5) Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, vakaumukseen tai yksityiselämään liittyvä kiusaaminen
	6) Fyysiset hyökkäykset
	7) Häirintä

Halusin vielä selkeyttää ja yksinkertaistaa luokittelua ja hain apua Niedlin (1995) ja Zapfin (1996) luokitteluista. Lopullinen luokittelu oli seuraava:

TAULUKKO 8. Kiusaamisen muodot

Kiusaamisen muodot	f
1) Hallinnolliset keinot	
1a) töiden organisointi	7
1b) virkatehtävät	4
1c) taloudellinen vallankäyttö	10
1d) tiedonkulun vaikeuttaminen	14
1e) suosikkijärjestelmä	4
2) Työn vaikeuttaminen	21
3) Sosiaalinen eristäminen	19
4) Verbaalinen aggressio	30
5) Maineen mustaaminen	23
6) Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, vakaumukseen tai yksityiselämään kohdistuva kiusaaminen	16
7) Fyysiset hyökkäykset	6
8) Häirintä	5

1) Hallinnolliset keinot

1a) töiden organisointi

lukujärjestys	14 31 39
tehtävien jako	26 28 34 39
ryhmäjako	14 30 31

Lukujärjestyksiin liittyvät asiat ärsyttivät kolmea kirjoittajaa. Heidän kohdallaan

lukujärjestyksissä on aina paljon hyppytunteja, eikä toiveita työpäivien alkamisesta ja päättämisestä oteta huomioon. Avioparin päivät saattavat jatkuvasti alkaa ja päättyä eri aikoihin. Eräässä koulussa lukujärjestyksiä ei saa etukäteen, eikä erikoispäivien ohjelmasta tiedoteta asianmukaisesti.

Neljä opettajaa valitti epäoikeudenmukaisesta tehtävien jaosta. Kirjoittajat olivat joutuneet välituntivalvontaan useammin kuin kollegat tai käytävävalvontaan palkatta. Muutama opettaja valitti, että haasteelliset tehtävät annetaan muille ja vastuualueita muutetaan mielivaltaisesti. Eräs opettaja joutuu joka vuosi erilaisiin erityisopettajan tehtäviin, joten työllä ei ole jatkuvuutta. Eräässä koulussa opettajat on määrätty tekemään kanslistille kuuluvia töitä. Kolmea opettajaa vaivasi oppilasryhmien jakoon liittyvät asiat. Vaikeat oppilaat kasautuvat yhteen luokkaan. Isoja ryhmiä ei jaeta, vaan yhdessä ryhmässä voi olla jopa 50 oppilasta. Kiusaajan aineella saattaa kuitenkin olla pienemmät ryhmät.

Opettajia ärsyttää kyvyttömyys vaikuttaa oman työn järjestelyyn. Opettaja on tottunut siihen, että hän saa luokassa järjestää työskentelyn oman mielensä mukaisesti. Opettaja on itsenäinen asiantuntija, joka kokee byrokratian tuskastuttavana. Työ on vaativaa, kaikki energia menee tai tulisi mennä oppilaille, opettaja ei jaksaa ylimääräisiä byrokraattisia harmeja. Tunne oman työn kontrollista on tärkeä.

1b) "virkatehtävät"

väliaikaisten/ epäpätevien opettajien huonompi asema	17 37
virkojen täyttäminen	17 39
kokoukset	39
vir kavapauksien anominen	26 39

Muutama opettaja koki kiusamisena sen, että vakituiset ja pätevät opettajat saavat kouluissa parempaa kohtelua kuin väliaikaiset ja epäpätevät. Kouluttautumisesta maksetaan vain vakituisille. Vakituksilla on etuoikeus koulutukseen riippumatta

todellisesta koulutustarpeesta. Apurahoja myönnetään käytännössä vain vakituisille. Tiedot tiedotteet, käyntikortit, koulun auto ja autopaikat on tarkoitettu vain vakituisille. Paikkoja täytettäessä katsotaan vain opettajan muodollista pätevyyttä eikä todellista osaamista. Virkaan valitaan usein valitsijoille mieleisin, ei pätevin hakija.

Eräissä koulussa kokouskäytännöt vaivaavat opettajia. Kokousten koollekutsuminen ja esityslista ovat laittomia. Kokouksissa ei sallita todellista keskustelua. Päätökset ovat epäselviä, eikä niitä aina panna täytäntöön. Kokoukset pidetään usein hankalaan aikaan, ja kiusaaja pitkittää niitä niin, että suurin osa joutuu lähtemään ennen loppua. Virkavapauksien anomisessa on ollut ongelmia kahdella kirjoittajalla. Rehtorit eivät ole olleet valmiita joustamaan neuvotteluissa, eikä virkavapautta ole saanut tarvittaessa. Toinen opettajista pakotettiin hakemaan virkavapautta viikottain tarkoitukseen, johon muissa kouluissa ei ollut tarvinnut virkavapautta.

1c) taloudellinen vallankäyttö

Kymmenen opettajaa kertoi joutuneensa johtajan taloudellisen vallankäytön uhriksi. Ammatillinen kehittyminen ja jopa työn normaali hoitaminen vaikeutui tämän vuoksi.

ei pääse kursseille/ koulutukseen tai pääsee vain	
palkatta	14 15 25 26 37 39
ei saa rahaa/ tarvikkeita	4 12 14 15 31 39
osti tarvikkeita kysymättä	36
muu taloudellinen vallankäyttö	26
(mmm. palkanmaksussa epäselvyyksiä)	

“Edellisessä koulussa olin innokas opetuksen kehittäjä ja itseni kouluttaja, mutta täältä en päässyt mihinkään. Rehtori puhui kokouksissa, miten pitää kouluttaa itseään, mutta kun menin pyytämään, ei ollutkaan rahaa tai menolleni laitettiin niin kovia ehtoja, etten voinut mennä. Vähitellen minulle selvisi, että toiset voivat kouluttaa itseään, toiset eivät.” (25)

”Rehtorimme pelkäsi, että hänen alaisensa tietävät enemmän kuin hän. Siksi opettajakunnan koulutus oli supistettu minimiin. Koska meitä ei millään tavalla koulutettu, yritin toistuvasti ehdottaa rehtorille jonkinlaisen pedagogisen kirjaston perustamista opettajainhuoneeseen. Rehtori kieltäytyi, mutta tilasi itselleen

jatkuvasti kirjoja, joita muut eivät saaneet lukea.” (39)

”Aineryhmäni syrjäytettiin resurssien jaossa ja annettiin ymmärtää sen johtuvan henkilökohtaisista ominaisuuksistani.” (4)

1d) tiedonkulun vaikeuttaminen

tiedon salaaminen

3 14 28 32 33 34 36 39

”Rinnakkaisluokan opettaja saa aina ensin tiedot luokkiamme koskevista asioista, minulle asioista kerrotaan silloin kun jo pitäisi tapahtua. Muutenkin tuntuu siltä, että sisäpiiri tietää kaikki asiani ennen minua.” (14)

”Osastomme on tulosvastuullinen, silti hän ei pyynnöstäkään kertonut, missä taloudellisesti mennään” (36)

”Opettajakunta ei saanut tietoa koulun todellisesta budjetista, sillä rehtori halusi säästää enemmän kuin oli säädetty. Kun esitimme kiusallisia kysymyksiä, koulun budjettia ei enää esitelty opettajainkokouksessa.” (39)

päätöksien teko selän takana

3 25 27 28 31 32 33 34 35 37 40

”Vastuualueenani olevia asiota, joista oli päätetty asianmukaisissa kokouksissa, muuteltiin aivan mielin määrin informoimatta minua. Tyyli oli, että sain tietää tehtäväkenttäni kuuluvista asioista viimeisten joukossa joltain kunnolliselta kollegalta epävirallisesti. (28)

”Ammattikorkeakoulukokeilun alkaessa päätöksentekoon osallistui vain pieni suosikeista koottu klikki ja muille tiedotettiin minimissä asioista.” (33)

”Minun työtäni koskevia päätöksiä on tehty valmiiksi. Olen kuullut sitten opettajainkokouksissa, että tällainen ratkaisu hyväksytään.---Minut on jätetty kutsumatta sellaisiin tilaisuuksiin, joihin minut olisi virkani puolesta ehdottomasti pitänyt kutsua. Eräässä koulutustilaisuudessa joku toinen opettaja oli esiintynyt minuna.” (34)

Henkisen väkivallan syynä voivat olla *viestinnän häiriöt* yhteisössä. Sekä virallista että epävirallista viestintää tarvitaan, mutta jos virallinen puoli laiminlyödään, epävirallinen puoli korostuu liikaa. Tällä on usein kielteisiä vaikutuksia ilmapiiriin. Tulkintavirheet,

juoruilu ja epävarmuus lisääntyvät. Epävirallinen viestintä on kanava kielteisten tunteiden ilmaisulle, koska virallisen viestinnän ”hyviin tapoihin” ei kuulu niiden suoraan ilmaiseminen (Perkka 1985, 30-32)

1e) suosikkijärjestelmä

Suosikkijärjestelmä koskee kaikkia yhteisössä työskenteleviä. Rehtori käyttää hallinnollisia keinoja tukijoidensa palkitsemiseen.

tukijoukon kanssa eristäytyminen	39
suosikkien palkitseminen	7 14 33 39

”Herää kysymys, kuinka paljon pidetään kursseja joita ei tarvittaisi. Niistä onkin tullut rehtorin suosikkien ylimääräisiä lomia.” (7)

”Rehtori järjesti viikottaisen kahvi- ja keskustelutilaisuuden muun henkilökunnan kanssa. Opettajien kanssa hän ei halunnut keskustella. Siivoojat ja keittäjät hieroivat rehtorin hartioita näissä yhteisissä hetkissä ja rehtori säteili. ---Asettumalla avoimesti opettajakuntaa vastaan, hän antoi muulle henkilökunnalle ikään kuin luvan kohdella meitä samalla tavalla.” (39)

”Tätä joukkoa hän palkitsi osastonjohtajan paikoilla tai muuten vain opetusvelvollisuus oli heillä minimissä. Matkailu eri puolilla maapalloa ja osallistuminen erilaisiin konferensseihin kuului heidän etuisuuksiinsa, tietysti oppilaitoksen rahoilla.” (33)

Suosikkijärjestelmä on paitsi hallinnollisten keinojen käyttämistä oman aseman pönkittämiseen, myös tavallaan kollektiivista sosiaalista eristämistä. Rehtori muodostaa tukijoukkonsa kanssa suljetun piirin, josta muu työyhteisö jää ulos. Ongelma on se, että rehtori hoitaa myös opetustehtäviä, eli hän on samalla sekä alaistensa kollega että johtaja. Hän joutuu tasapainoilemaan näiden kahden roolin välillä.

Hallinnolliset kiusaamisen muodot korostuvat tässä aineistossa, koska suurin osa

kiusaajista oli rehtoreita. Toisaalta näissä muodoissa, kuten yleensäkin siinä, että rehtori koetaan kiusaajaksi, on se ongelmallinen piirre, että ne eivät välttämättä ole tarkoituksellista kiusaamista. Rehtori hoitaa työtään ja hallinnollisia toimenpiteitä suoritettaessa joku kokee aina kärsineensä vääryyttä. Jokaisessa tapauksessa on katsottava, mitä muuta on tapahtunut hallinnollisten toimien lisäksi. Jos hallinnolliset toimenpiteet jatkuvasti vaikeuttavat saman opettajan työtä, se on rehtorin taholta tietoisista ja siihen yhdistyy vielä muita kiusaamisen muotoja, on kyseessä selvä mobbaus. Esimerkiksi suuri osa taloudellisena vallankäyttönä ilmenevästä kiusaamisesta on todennäköisesti seurausta kuntien säästöohjelmista, jotka koskevat kaikkia opettajia. Kiusaamiseksi sen voi mieltää, jos taloudelliset resurssit jatkuvasti evätään tietyltä opettajalta samaan aikaan kun muut saavat tarvitsemansa määrän tai enemmänkin rahaa, tarvikkeita ja kursseja. Toisaalta on taas muistettava, että mobbauksessa oleellista on uhrin oma kokemus: jos opettaja kokee, että rehtori kiusaa häntä resurssien eväämisellä, kiusaamista tapahtuu, vaikka toimenpiteet eivät kohdistuisikaan yksin häneen.

2) Työn vaikeuttaminen

ei auta ongelmatilanteissa	4 23 27 39
yhteistyö vaikeaa	20 27 39 41
vastustus	22 32 37
pyyntöjen tyrmääminen	18 21 31
tekemisten tarkkailu	9 13 26 29 37
opetusmateriaaleihin puuttuminen	4 29
oppilaiden "syöminen" luokalta	8
oppilaan ohjauksen rajoittaminen	26
työn yleinen vaikeuttaminen	24
ideoiden varastaminen	23
saavutusten esille tulon estäminen	23 31

"Hän on hyvin vahingoniloinen ja ongelmatilanteissa ei auta. Toteaa, jos kerron jonkin työhön liittyvän ongelman, että hänellä ei ainakaan ole mitään ongelmia sen ja sen oppilaan kanssa. Olen oppinut kantapään kautta, ettei minullakaan sitten ole mitään ongelmia." (23)

"Kokouksissa X Y:n hyvällä taustatuella vastusti kaikkea, mitä esitin. Olin kuitenkin miettinyt asioita, minulla oli kokemusta jopa valtakunnan tasolta, mutta mihinkään tilanteeseen kokemukseni ei kelvannut." (32)

“X teki omituisia tarkkailukäyntejä luokkaani häiriten työtäni sietämättömästi. ---Y puuttui imelään tyyliinsä opetusmateriaaliini---” (29)

“Koskaan en saisi olla esillä. Minun tulisi esim olla vanhempainilloissa hiljaa. ---johtaja yksin esiintyy, minua ei ole olemassakaan. ---Hän ryöstää ideani ja esittelee ne ominaan.” (23)

Tämä luokka käsittää työn vaikeuttamisen muilla kuin edellä mainituilla hallinnollisilla keinoilla. Kun edelliseen luokkaan kuuluvia kiusaamisen muotoja käyttävät rehtorit, tässä luokassa on sekä rehtorien että opettajakollegoiden käyttämiä keinoja. Tämän tyyppinen toiminta on melko selvää kiusaamista, koska teot ovat selvästi tahallisia. Työn vaikeuttaminen voi olla passiivista tai aktiivista: esim yhteistyöstä kieltäytyminen on erilaista, passiivisempaa kiusaamista kuin aktiivinen työhön puuttuminen ja sen häiritseminen.

Selvästi muusta työn vaikeuttamisesta erottuivat tapaukset, joissa käytettiin aineellisia keinoja.

työhuone siirrettiin kauas	26
puutteelliset työtilat	31
tavaroiden turmelu/ piilottaminen	1 2 19 41
ei antanut lainata välineitä	1 32

“Olen joutunut pahimmillaan opettamaan kuntokopissa, se ei tosin onneksi ollut pitkäaikaista.” (31)

“Ei kulunut montaa päivää kun tulin toiselta koululta, työhuoneeni oli tyhjä - tavarat toisessa sikin sokin. En saanut papereitani järjestykseen sinä keväänä.” (41)

3) Sosiaalinen eristäminen

ei kutsuta yhteisiin tilaisuuksiin	1 32 34 36 39
ei kuunnella	3 4 23 12 35
ei puhuta	4 3 16 24 41
ei tervehditä	4 12 20 34 41
mielipiteistä ei välitetä	7 25 39 40
välttely	4
syrjäyttäminen	4 23

keskustelu loppuu kun tulee	
huoneeseen	4 37
vitseille ei naureta	4 23
eristäminen	23 37
välipitämättömyys	15 34

“Hän jätti kutsumatta minut osastomme kokouksiin. Kysytyäni syytä, hän sanoi, ettei minun enää tarvinnut tietää osastomme asioista yhtään mitään. ---Hän kutsui nimi- ja syntymäpäivilleen kaikki muut paitsi minut. Tunsin nahoissani olevani tiellä ja tyhjää ilmaa.” (36)

“Keskustelu loppui tullessani, ohitseni kuljettiin “muissa maailmoissa”. ---Opettajainkokouksissa puheenvuoroni keskeytettiin eikä asioitani käsitelty.” (4)

“Olen ollut vuosikausia kuin ilmaa. Kukaan ei ole minulta varsivaisesti kysynyt henkilöhistoriaani. Kukaan ei ole kiinnostunut minusta ihmisenä! Vain muutamaa tapausta lukuun ottamatta kukaan ei ole kysynyt, missä asun, mitä teen vapaa-aikana, kuinka voin tänään. ---Välipitämättömyys on näkynyt myös sillä tavoin, että minua ei tervehditä tai sanota hei tai näkemiin koululta lähtiessä. Olen ihmetellyt tätä hyvin suuresti.” (34)

Tämän tyyppinen kiusaaminen on ei-aggressiivista, sivullisille huomaamatonta. Tämä ei tee sitä vähemmän vakavaksi, joskus huomiotta jättäminen voi olla pahempaa kuin suora aggressiivisuus. Täydellisen ohittamisen kohteeksi joutuminen on ahdistavaa, koska uhrin on vaikea löytää siihen muuta syytä kuin omat henkilökohtaiset ominaisuudet.

Perkka toteaa, että jollei yksilöllä ole mihinkään sosiaaliseen ryhmittymään vaadittavia *ominaisuuksia, hän jää ulkopuoliseksi*. Hän voi olla työpaikan ainoa nainen, ainoa tupakoimaton, sitoutumaton, nuorin, uusin, erilaisen koulutuksen omaava jne. Ryhmän ulkopuolelle jäävä kokee itsensä helposti kiusatuksi. (Perkka 1985, 36.) Kun ihmiset kokevat toisen ihmisen erilaisena suhteessa omaan tai ryhmäidentiteettiin, tästä seuraa pelkoa identiteetin säilymisestä ja epävarmuutta, koska toisen käytöstä on vaikea ennustaa (Viitamaa-Tervonen 1994, 67).

4) Verbaalinen aggressio

Kaikkiin kiusaamisen muotoihin kuuluu jossain määrin verbaalista aggressiota. Tähän luokkaan on kerätty kirjeistä kaikki ne muodot, joissa on ensisijaisesti kyse sanoilla loukkaamisesta. Muodot ryhmiteltiin samantyyppistä aggressiota sisältäviin ryhmiin.

huutaminen	19 20 26 41
haukkuminen	6 12 14 15 16 34 40 41
uhkailu	1 12 17 19 26 33 34 39
vihamieliset purkaukset	24 41 42
letkautukset, nälviminen	1 3 23 24 34 41
nimittely	19 37
ärsyttäminen	8 22

“Ovi lukkoon ja julma kuulustelu alkoi---Huutoa ja karjuntaa: olin kuulemma työkyvytön, en tee töitani, olen aggressiivinen, vihamielinen, en hymyile eikä minulla muutenkaan ole käytöstapoja. Olen niin rumannäköinenkin että koko opettajakunta voi pahoin.” (41)

“Hän sanoi, että uskallapas tehdä se, että lähdet koulutukseen (anoin palkatonta virkavapaata), niin sen jälkeen saat varoa sitä, mitä sinulle tapahtuu.” (12)

kiristäminen	4
kanteleminen	14
oppilaiden valitukset ylöspäin	13 16 33 40
valehtelu	16 19 30 32 39 41
vääristely	41

“Minua kiristettiin kannattamaan joidenkin etuja kokouksissa” (4)

“Hän haukkuu minua ja valehtelee siitä, mitä muka olen sanonut kahden keskisissä keskusteluisamme.” (16)

ammattitaidon/ pätevyyden kyseenalaistaminen	9 18 39 37
nolaaminen	7 13 23 26 37 40
halveksunta	39 41
vähättely	23 24 34 37
ylimielisyys	41 42
sanomisten epäily	34 37

“Hän alkoi yhä enemmän kyseenalaistamaan koulutustamme. Hänen mielestään kuka tahansa pystyi opettamaan mitä tahansa. Hän osoitti monin eri tavoin, ettei juuri antanut arvoa “kirjatiedolle”. (39)

“Hän halusi tulla kuuntelemaan tuntejani. ---sen jälkeen hän ponkasi ylös ja alkoi selvittää, miten hän on tämän asian aina opettanut. Hän nolasi minut täysin opiskelijoiden silmissä.” (13)

“Jos “mokaan”, esim soitan väärin koulun juhlissa, se noteerataan. Esim niin, että kun joku muu soittaa, sanotaan ääneen, kuinka hauska on kuunnella tällaista VIRHEETÖNTÄ soittoa. ---Hän korjaa virheitäni suureen ääneen aina silloin kun joku vanhempi tai toinen opettaja on kuuloetäisyydellä, nolaa minut mielellään.” (23)

“Jos välitunnilla meni opettajainhuoneeseen, kukaan ei halunnut jutella edes työasioista kanssani. Ylimielisyys ja halveksunta, niskojen nakkelu alkoi olla jokapäiväistä. Ei siinä ollut mitään iloa olla heidän joukossaan.” (41)

“Välituntivalvojana jouduin kertomaan havainnoistani rehtorille. Hän teki näkemäni tyhjäksi, kun ei itse ollut havainnut vastaavaa ja ihmetteli, mihin oikein sanomisillani pyrin. Jos jotain kertomani mukaista tapahtui, sen täytyi olla itse provosoimaani. Minun oli kuitenkin otettava vastuu oppilaista ja vein hänet kerran tilanteeseen, jossa selän kääntäminen ei onnistunut.” (37)

vahingoniloisuus	23
aiemmista vaikeuksista muistuttaminen	27
arvostelu	37
negatiivinen palaute	40
omalla työmäärällä kehuskelu	39

Ymmärrettävästi tämä luokka oli suurin; verbaalista aggrsssiota on olemassa niin monenlaista ja se on “helpoimmin toteutettava” kiusaamisen muoto. Sitä löytyi jossain muodossa lähes jokaisesta kirjeestä.

5) Maineen mustaaminen

Yhdeksässä tapauksessa (4 11 14 22 32 35 37 39 41) kiusaaminen ilmeni *perusteettomina syytöksinä* uhria vastaan. Kahdessa tapauksessa (6 19) syytökset olivat asteeltaan vakavampia, viranomaisille tehtyjä perättömiä ilmoituksia.

“---jouduin puhutteluun johtoryhmän läsnäollessa ja kuulin huimia syytöksiä epärehellisyydestä raha-asioissa ja itselleni kahmituista eduista materiaalien suhteen, joita on aina varastossa oltava. Lisäksi minua kiellettiin käyttämästä puheenvuoroa.” (35)

Henkistä väkivaltaa aiheuttaa ns. *syntipukki-ilmiö*, joka on yhteisöllinen patologia, yhteisön suojautumismekanismi ongelmia vastaan. Kun syy ongelmista kaadetaan yhden niskaan, muut vapautuvat syyllisyydestä ja yhteisön kollektiivinen ahdistus lievenee. (Lindström 1994, 202.) Syntipukki-ilmiötä esiintyy yhteisöissä, joiden kulttuuri ei salli epäonnistumista. Omat virheet laitetaan toisten syyksi, jolloin oma paremmuuden tunne ja “syyttömien” yhteenkuuluvuuden tunne kasvavat. (Vartia 1992, 40.)

Juoruilua ja mustamaalausta kertoi saaneensa osakseen yhdeksän opettajaa.

juoruilu	4 32 35 41
mustamaalaus	21 25 29 30 31 32 41

“Nyt alkoivat kollegat vetää yhtä köyttä ja supatella takanapäin tullen joskus yllätetyiksi” (35)

“Hänellä oli tapana keskustellessamme moittia minulle muita opettajia kertoen perättömiä juttuja ja ilkeitä valheita heistä. Samoin puhuessaan muiden kanssa hän puhui minusta mitä ihmeellisimpiä asioita.” (30)

Perusteettomat syytökset sanotaan useinmiten uhrille päin naamaa niin, että muita on kuulemassa ja näin saadaan uhri naurunalaiseksi tai muuten outoon valoon. Se, että syytökset ovat avoimia, tekee ehkä asiasta jollain tavalla helpomman. Juoruilu ja mustamaalaus takanapäin on usein uhrille hankalampaa, koska hän ei tarkasti tiedä, mitä hänestä on puhuttu. Juoruilu on yleistä takana päin puhumista, jossa voidaan puhua niin neutraaleja kuin negatiivisiakin asioita. Mustamaalaus on aina luonteeltaan negatiivista.

Aivan erityinen mustamaalaamisen muoto opettajien kesken on kollegan *oppilas- ja vanhempisuhteiden huonontaminen*. Tällaista kiusaamisen muotoa, jossa puututaan asiakkaan ja työntekijän väliseen suhteeseen on ehkä harvemmin muissa ammattiryhmissä. Viisi kirjoittajaa koki kiusaamisena sen, että johtaja meni kirjoittajan ja oppilaan välisessä *ristiriitatilanteessa oppilaan* (13 16 23 33) tai oppilaan vanhemman (27) *puolelle*. Neljä näistä tapauksista oli ammatillisessa oppilaitoksessa.

“Pahimpia juttuja ovat tilanteet, joissa joudun kieltämään tai ohjaamaan lapsia, hän tulee tilanteeseen silittelemään ja kehumään kyseistä lasta. Pohja pois ohjauksesta ja minä olen “ilkeä” opettaja.” (23)

“Opiskelijat hän otti suojelukseensa ja alkoi ottaa vastaan niitä, joilla kaikilla ei ollut minkäänlaista motivaatiota opiskeluun. He kävivät valittamassa opettajista, joilta olivat saaneet heikkoja arvosanoja tai tenttejä takaisin.” (33)

Opettajat haluavat hoitaa työnsä ja myös siinä ilmenevät ongelmat itsenäisesti: johtajan puuttuminen asiaan koetaan holhomisena, ellei apua ole pyydetty. Opettajat odottavat toisiltaan ja samoin johtajalta lojaalisuutta: opettajakunnan tulee pitää yhtä ulospäin. Oppilaiden tai vanhempien puolelle meneminen ristiriitatilanteessa koetaan hyvin loukkaavana.

Yhdessä tapauksessa kirjoittaja koki kiusaamisena sen, että kollega käy *komentelemassa hänen oppilaitaan*. Tässä kollega rikkoi sitä kirjoittamatonta sääntöä, että kukin opettaja hoitaa oman luokkansa kurinpidon omalla tavallaan. Se, että toinen tulee komentelemaan omia oppilaita, koetaan oman auktoriteetin murentamiseksi. Viidessä kirjeessä (4 8 27 28 39) kiusaaja oli valehdellut oppilaiden vanhemmille tai muuten saattanut uhrin *negatiiviseen valoon vanhempien silmissä*.

“Luulen., että oppilaille ja heidän vanhemmilleen on annettu ymmärtää, että kaikki häiriöt ja rikkomukset ovat joko kuvitteluani tai itseaiheuttamaani.” (4)

“Hän suorastaan valehteli oppilaiden vanhemmille---.Hän soitteli oppilaitteni koteihin, jotta muitakin oppilaita siirrettäisi luokastani pois.” (8)

“Rehtori arvosteli ja syytti minua äidin läsnäollessa tahallisesta myöhästymisestä ja välinpitämättömyydestä.--- hän ei suostunut korjaamaan äidille antamaansa väärää käsitystä.” (27)

Opettaja on kasvattaja. Hänen onnistumistaan mitataan usein hänen oppilaidensa onnistumisten mukaan. Kun opettaja kiusaa toista sivistyneesti, hän ei loukkaa suoraan tätä opettajaa, vaan etsii loukkaamiselleen välineen. Valitettavaa opettajien kohdalla on, että hyvin suosittu tapa loukata on lasten kautta. Kysymykseen voivat tulla opettajan

omatkin lapset, mutta useinmiten loukkaamiseen käytetään hänen oppilaitaan. Epäpätevyys ja ammattitaidottomuus ovat opettajalle raskaita syytöksiä. Sellaisia syytöksiä ei lausuta ääneen, mutta ne ovat mitätöivän vaikutuksensa takia liian arvokkaita, jotta niistä voitaisiin luopua kokonaan. Syytökset verhoutuvat monimutkaisempien ilmaisujen taakse. Lapsia voidaan yrittää käännättää kiusattua opettajaa vastaan: -Eikö teille ole vielä kukaan opetettu jakolaskua? Systemaattinen opettajan väheksyminen kantautuu pian myös vanhempien korviin. Vanhemmat saattavat ottaa kyseisen opettajan puheeksi vanhempainkokouksessa. Rehtori pyytää opettajaa puhutteluun. Hän kiinnittää huomionsa vain siihen, että koulu on joutunut ulkopuolisen arvostelun kohteeksi. (Tasala 1997, 132-133)

Udd-Ståhl tuo esille tilanteen, jossa opettaja puuttuu toisen opettajan väärinkäytöksiin oppilaita kohtaan ja joutuu opettajayhteisön silmätikuksi. Opettajien keskinäinen solidaarisuus on vahva, eivätkä he helposti asetu toisiaan vastaan tilanteissa, joissa opettaja syyllistyy väärinkäytöksiin oppilasta kohtaan. (Udd-Ståhl 1994, 19.) Oppilaan puolelle meneminen voi siis olla eräs kiusaamisen muoto, kuten tämän tutkimuksen aineistossa, mutta se voi myös olla syy kiusatuksi joutumiselle.

6) Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, vakaumukseen tai yksityiselämään kohdistuva kiusaaminen

sairauteen liittyviä kirjoituksia	2
työterveyslääkärille aiheetta lähettäminen	16
mielenterveyden kyseenalaistaminen	16 18 29 41
pukeutumiseen puuttuminen	4 29
vireyteen puuttuminen	29
kielenkäytön moittiminen	37
heikkouksien häpäisemistä	4
poliittisia vitsejä	9
uskonnollinen häirintä	10
syntyperän ivaaminen	37
halventaminen naisena	5 12 21 25

“Hän on alkanut haukkua kanaksi ym naista halventavilla nimityksillä” (12)

“Hän yritti kähmimällä alistaa meitä naisia. ---olin sen melkein unohtanut, sillä kiersin hänet niin kaukaa, ettei päässyt käsiksi.” (21)

lapsien kiusaaminen	19 37
ystäviä vastaan hyökkääminen	4 15
yksityiselämän vähättely	23
ilkeitä vihjailuja miehestä	9

Tämän tyyppinen kiusaaminen on katsottava erityisen vakavaksi, koska se kohdistuu selvästi uhrin persoonaan ja on erittäin haavoittavaa. Jos kiusaamisen kohteeksi joutuu uhrin läheisiä ihmisiä, syyllisyys ja suru heidän puolestaan lisää uhrin taakkaa.

7) Fyysiset hyökkäykset

Työpaikkakiusaamisessa on ensisijaisesti kyse psyykkisestä, ei fyysisestä väkivallasta (Zapf ym. 1996, 230-231). Myös tässä aineistossa fyysiset hyökkäykset uhria vastaan olivat harvinaisia. Näistä oli mainintoja kuudessa kirjeessä (19 24 26 34 35 39). Vakavan fyysisen väkivallan tapauksia oli kaksi (19 24) liittyen oppilaiden taholta tulevaan kiusaamiseen. Molemmissa tapauksissa kyseessä oli lähinnä satunnainen kiusanteko, joka kohdistuu vuorotellen eri opettajiin. Väkipalsta käsitti tönimistä, lyömistä, kaatamista (toinen kirjoittaja oli raskaana), lattian liukastamista, sylkemistä ja potkimista. Rehtorin tai kollegoiden taholta tulleita fyysisiä hyökkäyksiä oli kukin lopuista uhreista kokenut vain kerran. Silti nämä kokemukset ovat hyvin tärkeitä kiusaamisen kontekstissa. Fyysisen loukkaamattomuuden rikkomisen aikuisten välisissä suhteissa koetaan hyvin yllättävänä ja loukkaavana.

“Rehtori tuli ja sanoi, ettei hän ole pyytänyt minua kokoukseen. Sanoin, ettei minua ole ennenkään tarvinnut pyytää työtäni hoitamaan. Hän heitti minut niskasta ulos.” (26)

“Sain kohtauksen ja jäin yksin ulkoa päin lukittuun huoneeseen. Olin siellä monta tuntia, kunnes joku oppilaista koputti oveen---.” (35)

8) "Häirintä"

"WC -terrori"	26
"tupakkaterrori"	39
jatkuva viheltäminen	11
pommiuhkaus	19
häirikköpuhelut, törkeät kirjeet	19 24
tilattu tavaraa open nimellä (mm pornoa)	19
vainoaminen	26

Tämäntyyppinen kiusaaminen tuli kahdessa tapauksessa (11 19) oppilaiden taholta. Toisessa näistä tapauksista oppilaat kiusasivat opettajaa aloittamalla viheltämisen aina tämän tullessa paikalle niin koulussa kuin vapaa-aikanakin. Kolmessa häirintätapauksessa kiusaaminen tuli aikuisen kiusaajan taholta. "WC-terrorissa" kiusaaja sotki virtsalla (kirjoittajan mielestä tahallaan) WC:n, jota kirjoittaja käyttää. "Tupakkaterrori" taas oli kiusaajan piittaamattomuutta oman tupakoinnin aiheuttamista haitoista muille ihmisille.

6.3 Sukupuolten väliset erot kiusaamisen muodoissa

Vartia on todennut, että naisia ja miehiä kiusataan eri tavoin. Naisiin kohdistuva kiusaaminen on useammin passiivista ja hiljaista, kun taas miehiin kohdistuu näkyvämpää haukkumista ja uhkailua (Vartia 1992, 23.) Tämä väite ei tässä aineistossa pitänyt paikkaansa, sillä sekä mies- että naisuhrit olivat kokeneet kiusaamisen eri muodoista eniten verbaalista aggressiota. Seuraavaksi eniten mainintoja oli miehillä eristämistä ja työn vaikeuttamisesta. Naisilla toiseksi eniten mainintoja oli mustamaalauksesta ja kolmanneksi eniten työn vaikeuttamisesta. Sekä naisiin että miehiin siis kohdistui eniten näkyvää ja seuraavaksi eniten passiivista ja hiljaista kiusaamista. Huomion arvoista oli myös se, että fyysisiä hyökkäyksiä tai häirintää ei ollut kokenut kukaan miehistä, mutta naisista 11.

Nuoruusiässä pojat ilmaisevat aggressionsa suoraan, kun taas tytöt käyttävät epäsuorempia keinoja. Epäsuorien keinojen käyttö liittyy kypsymiseen: iän myötä verbaalinen kyvykkyys ja muut sosiaaliset taidot kehittyvät ja sosiaalisen manipulaation käyttö aggressiivisena strategiana lisääntyy. (Björkqvist, Lagerspetz & Kaukiainen 1992, 117-126.) Aggression ilmaisun laadussa on sukupuolieroja myös aikuisiässä. Toimiessaan aggressiivisesti yksilö arvioi käytöksensä aiheuttamia seurauksia, sen vaikutuksen tehoa verrattuna sen aiheuttamiin fyysisiin, psykologisiin ja sosiaalisiin vaaroihin. Yksilö tavoittelee strategiaa, joka olisi mahdollisimman tehokas ja mahdollisimman vähän vaaraa sisältävä. Tämä selittää sukupuolten välisen eron fyysisessä väkivallassa: sen vaarat ovat miehille pienempiä kuin naisille, koska se on miehille sosiaalisesti hyväksytympää. Rationaaliselta näyttävä aggressio on aikuisiässä molemmilla sukupuolilla yleisin aggressionilmaisustrategia, mutta miehet käyttävät sitä naisia enemmän. Rationaaliselta näyttävässä aggressiossa toiminta vaikuttaa järkevältä eikä näytä ulospäin avoimen aggressiiviselta, eli toiminnalla on hyvä vaikutus - vaara -suhde. Naiset käyttävät sekä nuoruudessa että aikuisiässä sosiaalista manipulaatiota, esimerkiksi juoruilua, miehiä enemmän. Se on kuitenkin näkyvää ja voidaan helpommin tunnistaa aggressioksi. Huonomman vaikutus - vaara -suhteen vuoksi se ei naisillakaan ole yhtä suosittu aggression ilmaisustrategia kuin rationaaliselta näyttävä aggressio. (Björkqvist, Österman & Lagerspetz 1994, 27-33.)

Leymannin mukaan miehet kiusaavat enemmän eristämällä, naiset taas pahaa puhumalla ja nolaamalla. (Leymann 1990, 35). Tämä kuvio tuli esille myös tässä aineistossa. Otin tarkastelun kohteeksi ne 17 tapausta, joissa *kiusaajana* oli yksi nainen tai yksi mies. Tapauksissa, joissa kiusaajana oli nainen, ylivoimaisesti yleisin kiusaamisen muoto oli verbaalinen aggressio, seuraavina tulivat mustamaalaus ja sosiaalinen eristäminen. Mieskiusaajilla yleisin kiusaamisen muoto oli sosiaalinen eristäminen, seuraavina henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja yksityiselämään liittyvä kiusaaminen (neljä viidestä maininnasta koski naisen halventavaa kohtelua), työn vaikeuttaminen sekä verbaalinen aggressio. Jos sosiaalinen eristäminen tulkitaan rationaaliselta näyttäväksi aggressioksi, ja verbaalinen aggressio sekä mustamaalaus sosiaalisiksi manipulaatioksi, myös Björkqvistin esittämä sukupuoliero aggression laadussa näkyi tässä aineistossa. Niissä 25

tapauksessa, joissa kiusaajana olivat molempien sukupuolten edustajat, tai kiusaajan sukupuolta ei mainittu, kolme yleisintä kiusaamisen muotoa olivat verbaalinen aggressio, työn vaikeuttaminen ja mustamaalaus.

TAULUKKO 9. Uhrien kokemat ja kiusaajien käyttämät kiusaamisen muodot sukupuolen mukaan tarkasteltuna

	UHRI		KIUSAAJA		m o l . / e p ä s .
	mies	nainen	mies	nainen	
1. Hallinnolliset keinot					
-töiden org.		7	1	2	4
-virkatehtävät	1	3	1		3
-tal. valta	1	9	3	2	5
-tiedonkul. vaik.	2	12	2	3	9
-suosikkijärj.		4			4
2. Työn vaikeuttaminen	3	18	4	4	13
3. Sosiaalinen eristäminen	3	16	5	5	9
4. Verbaalinen aggressio	5	25	4	10	16
5. Mustamaalaus	2	21	3	7	13
6. Hlökoht. om.	2	14	5	3	8
7. Fyysiset hyökkäykset		6	1		5
8. Häirintä		5	1	1	3

6.4 Oppilaat opettajan kiusaajina

Yleisin oppilaiden opettajaan kohdistaman henkisen väkivallan muoto ovat työrauhahäiriöt luokassa. Työrauhahäiriö on opettajan subjektiivinen kokemus, joka häiritsee opettajantyötä, estää opetukselle ja oppilaiden koulusaavutuksille asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Työrauha on ongelmallinen asia koulussa, koska opettaja työskentelee yksin. Oppilaiden ja kollegojen mielestä opettajan on yksin vastuussa työrauhasta. Työrauhahäiriöitä ei koeta opettajien, oppilaiden ja koko kouluyhteisön

yhteisenä asiana. (Erätuuli & Puurula 1992, 9-13.) Työrauhahäiriöitä on vaikea tutkia juuri kokemusten subjektiivisuuden vuoksi: sama asia häiritsee toista, toista taas ei.

Suomalaisten tutkimusten mukaan luokan työrauhaa häiritsee peruskoulussa noin 10% oppilaista, päivittäin 3-6%. Luokka-asteiden välillä ei ole eroja häiriöiden määrässä. (Erätuuli ym. 1990, 6.) Opettajista yli puolet oli joskus kokenut häirintää työssään, mutta vain 2% vastasi kokevansa sitä usein. Työrauhahäiriöt ovat opettajille merkittävä työn rasisustekijä: häiriöt aiheuttivat voimakasta stressiä 22%:lle opettajista (lähes yhtä monelle mies- kuin naisopettajalle). Opettajien mielestä työrauhahäiriöt olivat enimmäkseen lieviä. Vakavia, kuten pahoinpitelyä tai omaisuuteen kajoamista tapahtuu harvoin. Useimmiten häirintä on nenäkästä tai epäkohteliasta käytöstä, jota suurin osa opettajista oli joskus saanut osakseen, 4% usein. Varsinaista henkistä väkivaltaa koki saavansa osakseen silloin tällöin tai usein 12% opettajista. Yhtä suuri osa opettajista oli joskus kokenut väkivaltaista käytöstä oppilaiden taholta. (Erätuuli ym. 1992, 20.) Kivivuoren tutkimuksessa (1995) 79% opettajista oli kokenut loukkaavaa käytöstä (suullista loukkaamista, nimittelyä, "haistattelua" ja rivoa kielenkäyttöä), 26% fyysisen väkivallan uhkaa (veitsellä uhittelua, tappouhkauksia jne.) ja 10% fyysistä väkivaltaa (lyömistä, potkimista, tönimistä ja puukotuksen yrityksiä) oppilaiden taholta. Naiset kokivat hieman miehiä useammin saavansa osakseen loukkaavaa käytöstä. Ero voi johtua siitä, että naisopettajiin todella kohdistuu enemmän loukkaavaa käytöstä, tai siitä, että naiset tulkitsevat helpommin tietynlaisen käytöksen loukkaavaksi. Fyysisen väkivallan kokemisessa ei ollut sukupuolieroja. Opettajien uhrikokemukset ovat kasautuva ongelma: 45% kokemuksista kohdistui 5%:iin opettajista. 41% vastasi, että heihin ei kohdistu lainkaan väkivaltaa tai sen uhkaa, 12%:iin opettajista väkivalta kohdistuu usein eli yli 9 kertaa. (Kivivuori 1996, 1-5.).

1997 toteutetussa seurantatutkimuksessa loukkaavaa käytöstä oppilaiden taholta oli kokenut 51%, fyysisen väkivallan uhkaa 6% ja fyysistä väkivaltaa 3% vastaajista. Näiden uhrikokemusten määrä näytti siis vähentyneen. Vertailuja on kuitenkin tehtävä varoen, koska ensimmäisessä tutkimuksessa otos oli pieni. Muunlaista häirintää, kuten nimettömiä häirintäsoittoja kotiin, omaisuuden vahingoittamista tai opettajien lasten

kiusaamista oli kokenut 12% opettajista. Kolmeen prosenttiin vastaajista oli kohdistunut seksuaalista häirintää kuluneen lukuvuoden aikana. Häirintä oli Useimmiten suullisten ehdotusten tekemistä, mutta myös koskettelua, elehdintää ja puhelinhäirintää. Suurin osa tapauksista kohdistui naisopettajiin.

Suurissa kouluissa oli enemmän uhrikokemuksia kuin pienissä. Häirintää ja väkivaltaa harjoittaneet nuoret olivat pääsääntöisesti kahdeksas- tai yhdeksäsluokkalaisia. Kun loukkaavan käytöksen tapaukset suljetaan tarkastelun ulkopuolelle, voidaan todeta, että joka viides opettaja oli lukuvuoden aikana kokenut jonkin vakavaksi luokiteltavan uhrikokemuksen oppilaiden taholta. On kuitenkin huomattava, että uhrikokemusten yleisyyttä kuvaavat luvut kertovat uhrien, ei tekijöiden määrästä. Saman koulun opettajien uhrikokemukset voivat olla periaatteessa yhden oppilaan aiheuttamia. Myös tämän tutkimuksen mukaan suurin osa uhrikokemuksista tapahtuu tilanteissa, joissa opettaja valvoo koulun sääntöjä tai vaatii oppilasta tekemään jonkin tehtävän. Myös oppitunnin päätyminen nousi jatkuvasti esiin konfliktiherkkänä tilanteena. Opettaja joutuu herkästi "yliajatuksi", jos hän yrittää kellon soitua sanoa oppilaille jotain. Oppilaat katsovat, että heillä on kellon soitua oikeus poistua luokasta ja olla kuuntelematta opettajaa. (Kivivuori 1998, 16-19.)

Työrauhaongelmia on eniten yläasteen vähätuntisissa oppiaineissa, lähinnä taide- ja taitoaineissa (Erätuuli ym. 1990, 7). Ongelmia ilmenee myös vieraiden kielten ja matematiikan opettajilla. Opettajan persoonallisuus vaikuttaa häiriöiden kokemiseen: konventionaalisuus ja introverttius ennakoivat ongelmia. Muita tekijöitä, jotka lisäävät opettajan kokemien työrauhahäiriöiden todennäköisyyttä ovat opettajan didaktisen koulutuksen ja työnohjauksen puute, epäpätevyys, nuoruus ja kokemattomuus, sijaisuus, ja opettajajohtoinen opetustapa. (Erätuuli ym. 1992, 10-14.)

Oppilaiden käsityksen mukaan työrauhahäiriöiden syyt ovat opettajassa, oppiaineessa, tai opetustavassa, ei luokan huonossa ilmastossa tai omassa motivaation puutteessa (Erätuuli ym. 1990, 54). Broady (1991, 9) on todennut, että

opettajan ammattitauti on taipumus yksilöllistää ja psykologisoida, eli ongelmien syyt nähdään omassa persoonallisuudessa. Tutkitut opettajat katsoivat kuitenkin työrauhahäiriöiden syiden olevan kodeissa ja asuinympäristössä. Syyt olivat siis opettajien mielestä ulkoisia, ja niihin on vaikea tai lähes mahdoton vaikuttaa. Opettajat arvioivat luokan huonon hengen häiriöiden syyksi useammin kuin oppilaat. Oppiaine oli opettajien ja oppilaiden mielestä yhtä paljon häiriöitä aiheuttava tekijä. (Erätuuli ym. 1992, 38.)

OAJ:n gallup -kyselyssä 1990 oppilaiden opettajiin kohdistaman henkisen väkivallan koki ongelmalliseksi 39% opettajista (Erätuuli ym. 1990, 7). Vaikeimmat opettajan kiusaamistapaukset ovat suurkaupunkien kouluissa. Murrosikäiset oppilaat ovat pahimpia opettajan kiusaajia; opettaja edustaa heille kaikkia aikuisia, ja aggressio auktoriteettia vastaan puretaan häneen. Kiusaamisasenne tiettyä opettajaa kohtaan saattaa kulkea perintönä oppilaspolvekseen toiselle. Tällaiseen noidankehään joutuminen aiheuttaa opettajalle jatkuvia epäonnistumisen kokemuksia. Uhreina ovat usein herkät ja arat opettajat, jotka eivät vaadi oikeuksiaan. He ovat usein kyvyttömiä solmimaan kontaktia oppilaisiin. (Enqvist ym. 1987, 85.)

Tässä tutkimuksessa oppilaiden taholta tullut opettajiin kohdistunut kiusaaminen käsitti seuraavia kiusaamisen muotoja: maineen mustaaminen, yksityiselämään kohdistuva kiusaaminen, työn vaikeuttaminen, verbaalinen aggressio, fyysiset hyökkäykset sekä häirintä.

6. 5 Kiusaamismuotojen luokittelujen arviointia

Aineistosta nousevat luokat ovat väistämättä osittain päällekkäisiä, jotkut kiusaamisen muodot voisi sijoittaa useaan eri luokkaan. Esim. työhuoneen kauas siirtäminen voisi olla työn vaikeuttamista, hallinnollinen toimenpide tai eristämistä

riippuen siitä, miltä kannalta asiaa katsotaan. Luokittelu on aina tulkintakysymys, mutta oleellista siinä on se, että aineistoon saadaan jokin jännevä järjestys ja että sen monimuotoisuus tulee rikkaana esille.

Seuraavassa on vielä esitetty taulukkomuodossa Zapfin, Leymannin ja Niedlin luokittelujen vertailu, sekä niiden suhde nyt kehitettyyn luokittelujärjestelmään. Eri järjestelmien luokat eivät täysin vastaa toisiaan, mutta ovat kuitenkin samansuuntaisia.

TAULUKKO 10. Kiusaamismuotoja koskevien luokittelujärjestelmien verailu.

oma	Zapf 1996	Leymann 1990	Niedl 1995
1) Hall. keinot -töiden org -virkateht -tal. vallank -tied.k. vaik -suosikkijärj	organisatorisilla keinoilla hyökkääminen	työtehtävien muuttaminen rangaistukseksi	tehtävillä pakottaminen
2) Työn vaik			
3) Sos. erist	sosiaalinen eristäminen	eristäminen, kontaktinotto- mahdollisuuksien rajoitta- minen	eristäminen
4) Verb. aggr	verbaalinen aggressio		kritiikki, uhkailu
5) Main. must	huhujen levittäminen	maineen uhkaaminen	
6) Hlökoht.om	hyökkäys asenteita kohtaan, yks. elämään puuttuminen		seksuaalinen loukkaaminen
7) Fyys	fyysinen väkivalta	väkivalta tai sen uhka	hyökkäys koskemattomuutta vastaan
8) Häirintä			yksityisen alueen häirintä

Mielestäni suurin puute aiemmissa luokittelujärjestelmissä oli se, että ne eivät erottele organisatorisilla keinoilla kiusaamista muusta työn vaikeuttamisesta. Ne ovat kuitenkin selvästi kaksi eri tyyppistä kiusaamisen muotoa. Leymannin ja Niedlin luokituksissa on myös se puute, että niissä ei erikseen käsitellä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja yksityiselämään kohdistuvaa kiusaamista. Mielestäni tämä kiusaamisen muoto täytyy esittää omana luokkana, koska se on erityisen vakavaa kiusaamista ja selvästi eri tyyppistä kuin pelkästään työhön liittyvä kiusaaminen tai yleinen verbaalinen aggressio. Myös "häirintä" erotettiin omaksi luokakseen. Tässä tutkimuksessa se oli järkevää erityisesti siksi, että oppilaiden harjoittamaa ilkivaltaa ei luontevasti voinut sijoittaa mihinkään muuhun luokkaan. Vain Niedl oli aiemmin ottanut mukaan luokitukseensa yksityisen alueen häirinnän. Tätäkin kiusaamisen muotoa voidaan pitää erityisen vakavana. Leymannin mukaan erityisen vakavia psyykkisen väkivallan muotoja ovat hyökkäykset yksityiselämää vastaan, muista eristettyyn työpisteeseen siirtäminen, muiden edessä nolaaminen, kävelytyylin, äänen tai eleiden matkiminen nolaamistarkoituksessa, poliittista taustaa, uskonnollista vakaumusta tai etnistä taustaa vastaan hyökkääminen, henkilökohtaisen tilanteen halventaminen, haukkumanimien huutelu, seksuaalinen ahdistelu sekä kodin tai työpaikan turmeleminen. (Leymann 1990, 31.) Näitä kaikkia kiusaamisen muotoja löytyi tästä aineistosta.

7. OPETTAJIEN TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN KESTO JA TILANTEEN RATKAISU

7.1 Kiusaamisen kesto

Vain 10 kirjeessä ilmaistiin suoraan kiusaamisen kesto aika (TAULUKKO 11). Lopuissa tapauksissa saattoi "rivien välistä" lukea sen, miten kauan kiusaaminen oli kestänyt. Kymmenessä tapauksessa kiusaaminen oli kestänyt 1-2 vuotta, 17 tapauksessa useampia vuosia. Viidellä kirjoittajalla oli ollut useita eri kiusaamistapauksia koko opettajan uran ajan.

TAULUKKO 11. Kiusaamisen kesto tapauksissa, joissa kirjoittaja mainitsi sen suoraan.

Kesto vuotta	f
1	2
2	2
3	2
5	2
6	1
11	1

Leymannin mukaan uhrin lähtöpäätöksen tekeminen kestää yleensä työntekijällä vähintään neljä vuotta (Vartia 1992, 35). Kiusaaminen oli kestänyt suurimmalla osalla opettajista yli kaksi vuotta ja jopa yli 10 vuoden kiusaamiskokemuksia mahtui joukkoon. Pisimpään kestäneissä tapauksissa oli kyse joko vain ajoittain esiin

tulevista ongelmista tai useista peräkkäisistä, mutta erillisistä kiusaamistapauksista eri kouluilla. Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että kiusaaminen kesti näillä opettajilla pitkään. Ilmeisesti huonon työtilanteen vuoksi työpaikasta ei haluta lähteä, vaan tilanteeseen yritetään sopeutua. Vastuu oppilaista ja yleensä työn palkitsevuus painavat enemmän kuin kiusaaminen. Luokassa uhrin yleensä saavat olla rauhassa, paitsi silloin kun kiusaajana ovat oppilaat. Joissakin tapauksissa kiusaajana ollut rehtori häiritsi tunninpitoakin.

7.2 Ratkaisu

TAULUKKO 12. Kiusaamistilanteen ratkaisu

Tilanteen ratkaisu	Tapaukset	f
kiusaaminen jatkuu	1 2 4 7 11 14 16 17 19 20 21 23 25 26 31 34 41	17
sairasloma	6 12 27 35	4
vuorotteluvapaa	18	1
ratkaisu yhteisössä	5 9 22 24 32	5
koulun vaihto	3 10 13 15 28 33 37 39	8
kiusaajan lähtö	8 21 29 30	4
eläke	36 38	2
irtisanominen	40	1

Niissä tapauksissa, joissa oli ollut useita eri kiusaamiskertoja eri kouluilla, otin mukaan viimeisen tilanteen ratkaisun. Jos tekstissä ei ollut mitään mainintaa tilanteen ratkeamisesta, oletin, että *kiusaaminen jatkui* edelleen. Tämä oli tilanne lähes puolessa tapauksista. Uhri ja kiusaaja eivät olleet pystyneet sopimaan, eikä uhri jostain syystä halunnut tai voinut lähteä yhteisöstä. Osa tosin harkitsi koulun vaihtoa.

Lopuilla tilanne oli ratkennut hyvin erilaisilla tavoilla. *Koulun vaihtoon* oli päätyntä yhdeksän opettajaa, kun taas neljän opettajan kiusaamisongelma oli loppunut *kiusaajan lähtöön* työyhteisöstä. Joissakin tapauksissa tilanne oli ratkennut vain *väliaikaisesti*: sairauslomalla oli neljä, vuorotteluvapaalla yksi opettaja. Näissä tapauksissa kiusaaminen todennäköisesti jatkuu uhrin palatessa työhön. Kolme opettajaa oli siirtynyt pysyvästi *pois työelämästä*: kaksi eläkkeelle, yksi ilmeisesti työttömäksi irtisanomisen seurauksena. Vain toinen eläkkeelle siirtyneistä oli tehnyt sen omasta tahdostaan. Vain viidessä tapauksessa ongelma on ratkennut *yhteisössä* ilman kummankaan osapuolen lähtöä. Näistä kahdessa tapauksessa uhri sai omalla käytöksellään kiusaamisen loppumaan, yhdessä taas yleisen tilanteen muutos yhteisössä sai kiusaajan lopettamaan kiusaamisen. Kahdessa tapauksessa asialle saatiin muodollinen ratkaisu, mutta pinnan alla kytee yhä. Tässä aineistossa näytti siltä, ettei kiusaaminen helposti lopu, ennen kuin jompikumpi osapuoli lähtee työyhteisöstä. Asioitten sopiminen sen jälkeen, kun kiusaaminen on päässyt valloilleen, on vaikeaa, ja vaikka muodollinen sovinto saataisi aikaan, tilanne pysyy pitkään räjähdysalttiina.

Sukupuolten välisessä vertailussa kiinnitti huomiota se, että suurimmalla osalla naisista (16 kpl) kiusaamistilanne jatkuu, kun taas viidellä kuudesta miehestä tilanne oli jo ratkennut. Onko niin, että kiusaamistilanteen aikana naisten on helpompi avautua kirjoittamalla? Kukaan miehistä ei myöskään ollut kiusaamisen takia sairauslomalla.

8. TYÖPAIKKAKIUSAAMSEN VAIKUTUKSET OPETTAJIEN ELÄMÄÄN

8.1 Yleistä työpaikkakiusaamisen vaikutuksista

Työpaikkakiusaamisen uhriksi joutuminen aiheuttaa voimakkaan kriisin yksilön elämässä. Psykkinen kriisitilanne on tilanne, jonka ymmärtämiseen ja hallitsemiseen aikaisemmat kokemukset ja opitut reaktiotavat eivät riitä. Voidaan erottaa normaaliin elämään kuuluvat kehityskriisit (Erikson), ja traumaattiset kriisit. Traumaattinen kriisi on äkillinen, odottamaton, olemassaolon, identiteetin, turvallisuuden tms. uhka. Sen syynä voi olla menetys, loukkaus tai katastrofi. Työyhteisössä kriisin voi aiheuttaa uudelleenorganisointi, tulehtuneet ihmissuhteet jne. (Viitamaa-Tervonen 1994, 11.)

Työpaikkakiusaaminen tulisi ymmärtää ihmisoikeuksien loukkauksena. Uhrille sen seuraukset ovat dramaattisia: itseluottamuksen heikentyminen, terveyden, sosiaalisten kontaktien ja työpaikan menetys. Uhri ei voi useinkaan vaihtaa työpaikkaa, koska uutta työtä on vaikea saada. (Leymann 1996, 174.) Parhaassa tapauksessa konfliktiin löytyy ratkaisu: työtehtävien muutos, ongelmasta puhuminen, tukihenkilön järjestäminen tai koulutus. Usein seurauksena on kuitenkin kiusatun työntekijän irtisanoutuminen tai tämän erottaminen. (Lindström & Kalimo 1987, 151.) Lindroos (1996, 13) erottaa seitsemän erilaista työpaikkakiusaamisen uhrien elämien ajaututumiskulkua. Nämä ovat: 1) työssä henkisen väkivallan kohteena olevat 2) omaehtoisesti toiseen työpaikkaan hakeutuneet 3) irtisanoutuneet, työssä olevat 4) irtisanotut 5) siirto järjestetty organisaation sisällä 6) siirto järjestetty pois organisaatiosta ja 7) ennenaikaisille eläkkeille ajautuneet.

Leymann löysi faktorianalyysillä 45 havaitusta kiusaamistoiminnosta viisi tapaa,

joilla kiusaaminen vaikuttaa uhriin. Ensinnäkin kiusaaminen heikentää uhrin *kykyä kommunikoida* työyhteisössä. Tiedonkulku ohittaa uhrin, hänet eristetään. Toiseksi työpaikkakiusaaminen vaikuttaa uhrin *sosiaalisiin suhteisiin*. Häneltä häviää sosiaalinen tuki. Kolmanneksi työpaikkakiusaamisen uhrin *maineen ylläpito vaikeutuu*, kun hänestä puhutaan pahaa selän takana tai avoimesti syyllistetään. Neljänneksi kiusaaminen vaikuttaa uhrin *työ- ja koko elämäntilanteeseen*. Työpaikkakiusaamisen seurauksena uhrin itsetunto ja hänen ihmisarvonsa alenevat. Työ on useille ihmisille keskeisin elämäalue, ja kun siinä ilmenee vaikeuksia, muutkin alueet kärsivät. Viidenneksi työpaikkakiusaamisella on pitkään jatkuessaan vakavia vaikutuksia uhrin *fyysiseen terveyteen*. Hän alkaa oireilla psykosomaattisesti. (Leymann 1986, 16-24.)

Henkisen väkivallan kohteeksi joutumisella on monia mahdollisia terveydellisiä seurauksia: sairaus ja sairausloma, alkoholin ja lääkkeiden väärinkäyttö, itsemurha (Lindström & Kalimo 1987, 151). Uhreilla oli merkitsevästi enemmän masentuneisuutta, ahdistusta, ärtyvyyttä ja psykosomaattisia oireita. Naiset raportoivat merkitsevästi enemmän psykosomaattisia oireita kuin miehet, mutta näin on myös yleisellä tasolla, joten ei voida sanoa, että kiusaaminen vaikuttaisi naisiin enemmän kuin miehiin. (Niedl 1996, 245.) Lääkehoitoa sai 54% uhreista, ja 55%:lla oli ollut kolme tai useampia sairauslomajaksoja viimeisen vuoden aikana (Zapf 1996, 233). Mustalammin tutkimuksessa sairauslomalla oli joka neljäs ja lääkehoitoa sai joka kolmas kiusaamisen uhreista (Mustalammi 1996, 56). Uhri joutuu usein kokonaan ulos työelämästä terveydellisten oireiden takia. Jos hän hakee apua terveydenhuollosta, diagnoosi on usein väärä, esim. paranoidisuus, maanis-depressiivisyys tai luonnehäiriö. Ruotsalaisen tutkimuksen (Leymann 1987) perusteella on arvioitu, että 10-20% :ssa itsemurhista on taustalla työpaikkakiusaaminen. (Leymann 1996, 173.) Työelämän ihmissuhteet ovat monelle ainoita perheen ulkopuolisia ihmissuhteita, ja henkisen työpaikkaväkivallan uhriksi joutuminen voi tällöin johtaa koko elämän romahdukseen (Jankola 1991, 28).

Henkinen väkivalta aiheuttaa voimakkaan stressitilanteen. Yksilön sosiaaliset tarpeet,

tuen, palautteen, arvostuksen ja turvallisuuden tarpeet jäävät tyydyttymättä (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 57). Stressiä syntyy, kun yksilön psyykkisen hyvinvoinnin kannalta keskeinen tekijä on uhattuna, esim. turvallisuus, omanarvontunto tai arvomaailma. Pitkittynyt uhkan kokeminen muuttuu stressiksi. Stressiä laukaisevana tekijänä saattaa olla jokin uusi lisärasitus (“viimeinen pisara”), merkittävä elämänmuutos (mukautumisen vaatimukset ylittävät voimavarat), vanhojen tottumusten käyttökelttomuus tai tietojen niukkuus uudessa tilanteessa (epävarmuus vähentää elämänthallinnan tunnetta). Yksilö voi reagoida stressiin kolmella tavalla. Ensimmäinen tapa on “taistelu”, jolloin turhautuminen, suuttumus ja aggressio vuorottelevat. Toinen reaktiotapa on “pako”, jolle on ominaista todellisuuden kieltäminen, vetäytyminen ja passiivisuus. Kolmas tapa on “jäähmettyminen”, jolloin yksilö lamautuu, masentuu, ja uupuu. Hän on avuton, apaattinen, sokissa ja itsesyytösten vaivaama. (Ayalon 1995, .)

Mobbaus voidaan määritellä äärimmäiseksi sosiaaliseksi stressitekijäksi. Kliininen läpimurto tapahtui 1992, kun Leymann havaitsi, että post-traumaattinen stressihäiriö (post-traumatic stress disorder PTSD) on oikea psykologinen ja psykiatrinen diagnoosi noin 95%:lla mobbauksen uhreista. Myöhemmin haluttiin tutkia tarkemmin PTSD:n etenemistä työpaikkakiusaamisen uhreilla. Tutkittiin 64 potilasta yksityisessä kuntoutuskeskuksessa Violenissa, joka on erikoistunut kroonisessa PTSD vaiheessa olevien työpaikkakiusaamisen uhrien hoitoon. Tutkittavia henkilöitä oli 64, joista 20 oli miehiä ja 44 naisia. Yli puolet oli iältään 41-50 -vuotiaita. Viidesosa tutkituista oli johtavassa asemassa. Tutkittavien ammatit edustivat lähes kaikkia ammattialoja, mutta eniten oli julkishallinnon ja sosiaalityön sekä terveydenhuollon edustajia. Opetusalalla oli 6% tutkituista. 59:llä potilaalla oli diagnosoitu PTSD DSM-III-R -luokituksen mukaan (liite 5). Lopuilla potilaista oli diagnoosina dystymi eli burnout. Burnout -potilailla oli samat PTSD -pisteet kategorioissa B - E (ks liite 5), mutta heillä ei ollut taustalla traumaattisia kokemuksia työpaikalla. Aika, jonka tutkitut olivat kärsineet työpaikkakiusaamisesta, oli keskimäärin pitkä. Suurimmalla osalla (54%) työpaikkakiusaaminen oli kestänyt 2 - 8 vuotta, 15%:lla alle vuoden ja yhtä monella yli 8 vuotta.

Potilaita tutkittiin useilla diagnostisilla välineillä, ja saatiin taulukossa 13 esitettyjä tuloksia:

TAULUKKO 13. Työpaikkakiusaamisen uhrien terveydellisiä oireita koskevien testien tulokset

testi & tutkittava asia	tulokset
1. IES - tapahtuman vaikutus	Tutkittavat kärsivät "ajatusterrorista", joka aiheutuu yksilön häiritsevistä ajatuksista ja pakonomaisesta traumaattista tilannetta muistuttavien tilanteiden välttämisestä.
2. uni	Tutkittavilla oli muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta jatkuvia uniongelmiä, kuten nukahtamisvaikeuksia ja heräämistä yöllä, ja tästä seuraavaa fyysistä ja älyllistä väsymystä päivisin.
3. BDI -masennus	33%:lla masennus oli keskitasoa. 39%:lla vakavaa, hoitoa vaativaa.
4. PTSS-10 - posttraumaattiset oireet	Tutkittavilla oli paljon oireita. 57% vastasi "kyllä" kahdeksaan kysymykseen kymmenestä mahdollisesta.
5. PTSD -diagnoosi	59:llä tutkituista diagnosoitiin PTSD. Kriteerien toteutuminen: A: kaikilla oli ollut traumaattisia kokemuksia työpaikalla B: diagnosoitiin vaaditaan yksi neljästä oireesta. 39%:lla oli kolme, 37%:lla kaikki neljä oiretta C: vaaditaan kolme oiretta seitsemästä. 51%:lla oli kuusi oiretta, keskiarvo oli viisi D: vaaditaan kaksi oiretta kuudesta. 27%:lla oli kaikki kuusi, keskiarvo oli neljä E: rasisusajan tulee olla vähintään kuukauden. 85%:lla rasisusaika oli vuoden. (Aika on arvioitu siitä asti, kun yksilön psykososiaalisesta työympäristöstä tuli sietämätön.)
6. psykoottisuus	Tutkittavat eivät osoittaneet psykoottisia taipumuksia. Heillä kaikilla oli hyvä itsetarkastelukyky.
7. GQH - elämän laatu	Erittäin huonoa elämänlaatua kuvastava maksimipistemäärä oli 20. 75% tutkituista sai yli 16 pistettä, mediaani oli 18. 39% sai täydet 20 pistettä.

Jos verrataan työpaikkakiusaamisen uhrien PTSD-reaktioita esimerkiksi junankuljettajaan, joka on ajanut ihmisen yli aiheuttaen tämän kuoleman, kiusaamisen uhrien reaktiot ovat voimakkaampia. Heidän reaktionsa ovat suurinpiirtein samanlaisia, kuin norjalaisessa tutkimuksessa (Dahl 1989) raiskauksen uhreilla. Leymann ja Gustafsson esittävät hypoteesin, jonka mukaan PTSD kehittyy vakavammaksi, jos

traumaattinen tilanne kestää pitkän aikaa ja sitä seuraa oikeuksien loukkauksia pitkän ajan kuluessa. Työpaikkakiusaamisen uhrin kärsivät traumaattisesta ympäristöstä, joka on paljon tuhoisampi kuin yksi traumaattinen kokemus. Työpaikkakiusaamisen uhrin, kuten raiskauksen uhrin, kohtaavat jatkuvaa uhkaa: työpaikkakiusaamisen uhrin niin kauan kuin kiusaaminen jatkuu työpaikalla, raiskauksen uhrin niin kauan kuin raiskaaja on vapaana. Nämä yksilöt ovat sekä pitkittyneessä stressiä aiheuttavassa, että pitkittyneessä traumaa aiheuttavassa tilanteessa. Sen sijaan, että he kävisivät läpi lyhyen, akuutin (ja normaalin) PTSD -reaktion, heidän reaktionsa alkaa jatkuvasti uudestaan, koska uusia traumaattisia kokemuksia tulee jatkuvasti. Työpaikkakiusaamisen uhreilla yhdistyy siis psykologinen trauma ja pitkittynyt stressi, jotka yhdessä vakavasti uhkaavat yksilön sosio-ekonomista olemassaoloa. (Leymann & Gustafsson 1996, 251-275.) Saksalaiset tukijat toteavat, että PTSD voidaan diagnosoida jo hyvin lyhyenkin kiusaamisjakson jälkeen. Kiusaamisen jatkuessa yli vuoden tai kaksi, kehittyy GAD eli yleistynyt ahdistushäiriö. Tällöin ahdistusoireet eivät koske enää vain kiusaamiseen liittyviä asioita, vaan ahdistuksesta tulee uhrin pysyvä, yleinen olo-tila. Tähän liittyy jatkuva pakonomainen ahdistavien tilanteiden ajattelu, ympäristön kokeminen vihamielisenä ja pelottavana sekä sosiaaliset pelot. Tilanteen edelleen jatkuminen johtaa useissa tapauksissa depressiivisten tai obsessiivisten syndroomien kehittymiseen. Uhrin persoonallisuus on tässä vaiheessa pysyvästi muuttunut toiseksi, kuin mitä se oli ennen kiusaamisen alkua. (Groeglinghoff & Becker 1996, 277, 288.)

Työpaikkakiusaamisella on seurauksia myös yhteiskunnan ja organisaation tasolla. Yhteiskunnallisesti työpaikkakiusaaminen tulee kalliiksi, kun uhrin ajautuvat sairauseläkkeelle aikaisessa vaiheessa. Myös organisaatiolle jatkuvat sairauslomat tulevat kalliiksi, kalliimmaksi kuin työn uudelleenorganisointi, jolla kiusaaminen usein loppuisi. Vaikutuksia kannattavuuteen ei ole selvitetty, mutta todennäköisesti kiusaaminen heikentää organisaation kannattavuutta, ainakin se heikentää sen tehokkuutta. (Leymann 1996, 174.)

Vain muutamassa tutkimuksessa on käsitelty työpaikkakiusaamisen

organisaatiovaikutuksia. Norjalaisessa tutkimuksessa (Einarsen & Raknes 1991) 3 % tutkituista oli ollut poissa töistä mobbauksen takia. 27% tutkituista ilmoitti, että kiusaaminen työpaikalla huonontaa työtehoa. Toisessa norjalaisessa tutkimuksessa (Matthiesen ym. 1989) saatiin heikko korrelaatio opettajien poissaolojen ja työpaikkakiusaamisen välille. Toinen työpaikkakiusaamisen organisaatiovaikutus on uhrien suurempi valmius lähteä organisaatiosta. Kiusaamisen uhrien lisäksi myös muut työntekijät, jotka näkevät kiusaamista tapahtuvan työyhteisössään, ovat merkittävästi halukkaampia lähtemään työpaikasta. Vartia (1991) totesi, että 46% tutkituista oli ajatellut työpaikan jättämistä. Negatiiviset vaikutukset organisaatiotasolla esitetään tavallisesti kuluina. Tarkka mobbauksen aiheuttamien kulujen laskeminen organisaatiossa ei ole mahdollista, koska jokaisen yksilön kohdalla on erilaiset olosuhteet, he toimivat eri tavoin ja tapahtumat kestävät eri pituisia aikoja. Aiemmissä tutkimuksissa on osoitettu heikentyneen hyvinvoinnin yhteys sellaisiin negatiivisiin organisaatiovaikutuksiin kuten poissaoloihin, työpaikan vaihtoihin ja alentuneeseen tuottavuuteen. Koska mobbaus selvästi alentaa työntekijöiden hyvinvointia, sitä voidaan pitää yhtenä työtehoon vaikuttavana organisaation kulutekijänä. (Niedl 1996, 240-248.) Vaikka työpaikkakiusaamisen seuraukset kannattavuuteen pystyttäisi osoittamaan, yritykset ovat haluttomia investoimaan kiusaamisenestoohjelmiin. Yleinen ajattelutapa on, että jos yrityksessä aletaan puhua kiusaamisesta ja sen ehkäisemisestä, yritys leimautuu negatiivisesti. Mieluummin panostetaan sosiaalisiin ohjelmiin, koska ne edistävät yrityksen imagoa sekä yrityksen sisällä, että sen ulkopuolella. (Resch&Schubinski 295, 297.)

8.2 Kiusaamisen vaikutukset opettajien elämään

1) fyysiset oireet

psykosomaattisia oireita	2 3 10 11 16 30
vatsakipu	3 30 38
päänsärky	3 22

pahoinvointi	3 32 34
unettomuus	8 18 22 24 25 27 32 38 40
keskittymiskyvy puute	18
verenpaineen nousu	24 26
huimaus	32
sairasloma	6 11 12 15 27 32 35 39 40
työkyvyttömyys	27
kohtauksia(?)	35

Yli puolella uhreista (22) oli kiusaamisen seurauksena erilaisia fyysisiä oireita. Heistä yhdeksän oli joutunut jossain vaiheessa jäämään oireiden takia sairauslomalle, ja usealla oli rauhoittava ym lääkitys.

2) psyykkiset oireet

masennus	15 17 25 35 39
ahdistus	22 27
asia vaivaa	1 22 26 38
elämä raskasta	37
elämän tarkoitus hukassa	38
psyykkisiä kärsimyksiä	2
itkuisuus	15 17 32
kulutti voimia	3 37 39
väsymys	17 24 39
uupumus	16 27 29 33 40
itsemurha-ajatukset	8 11
katkeruus	11 22
viha	11 22 39
romahdus	27
jännittää kiusaajan kohtaamista	16
karttelee uutta esimiestä	15
mielenterveyden epäily	18 41
paniikkihäiriön oireita	22
suree menetettyjä ihmissuhteita	22
yksinäisyys	22 32 40
iloisuuden katoaminen	24
ärtyisyys	24
syllisyys oppilaiden takia/sääli oppilaita	27 42
psykiatrinen hoito	27
leimautuminen, ei hyväksy itseään	27
mielenterveys säilyi	28 30
ulkopuolisuuden tunteet	34 36 40
voimattomuus, turhautuminen	39
hämmennys	40

Suurella osalla (28) kirjeistä oli mainintoja kiusaamisen aiheuttamista psyykkisistä oireista. Useimmin mainittuja olivat masennus, asian jatkuva vaivaaminen ja

uupumus. Kahdella uhrilla oli jopa itsemurha-ajatuksia, ja yhdellä kiusaaminen johti psykiatriseen hoitoon.

“Itkin silloin usein koulussa, kaikki näkivät oloni, mutta sättiminen johtajan taholta jatkui. ---Itkin illat kotona ja odotin kesälomaa.---Sairastuin depression, olin 5 viikkoa sairaslomalla ja söin puoli vuotta masennuslääkkeitä.” (15)

“Minä kykenen tuntemaan sellaista vihaa, että olisin valmis tappamaan. ---Sain vihjeitä siitä, miltä tuntuu kokea paniikkihäiriön oireita. Menin kauppaan, kirjastoon, bussiin - pelkäsin ihmisiä. Näin painajaisia keskellä päivää, että yhtäkkiä ihmiset nousevat bussissa minua vastaan.” (22)

“Painostuksen ja kiusan kohteena on raskasta elää. Jatkuva varautuminen arvosteluun, mielipiteiden vähättelyyn ja eristämiseen kysyy voimia.” (37)

“Voimattomuuden ja turhautuneisuuden tunteet vievät voimia varsinaiselta työltä, opettamiselta.---Tunsin usein voimakasta vihaa rehtoriamme kohtaan, joka esti meitä kehittämästä kouluamme.” (39)

“Olin todella hämmentynyt tapauksesta, koska olin siihen asti tullut työpaikoilla hyvin toimeen sekä esimiesten että työtovereiden kanssa.--Itse en halunnut eristäytyä, päinvastoin. Silti koin itseni yksinäiseksi ja ulkopuoliseksi.” (40)

3) vaikutukset persoonaan

	epävarmuus lisääntynyt	4 41
-	itsetunto heikentynyt	23 38
	varautuneisuus ihmissuhteissa	4 15 23 32
	kriittisyys itseä kohtaan kasvanut	21
	sietokyky noussut	23
	oppinut pitämään puoliaan	4
	kasvoi vahvemmaxi	13
+	itsetunto vahvistui	32
	kasvoi ymmärtämään lapsia eri tavalla	21
	suvaitsevaisuus kasvanut	21
	kaikki kokemukset rikastuttavat	29

Yhdeksässä kirjeessä oli mainintoja siitä, miten kirjoittaja kokee persoonansa muuttuneen kiusaamisen seurauksena. Vain kolme (41 15 38) arvioi vaikutukset pelkästään negatiivisiksi, kun taas kuudessa tilanteesta koettiin koituneen itselle jotain hyvääkin.

“Tämmöiset kokemukset eivät voi olla jättämättä jälkiä: arkuus siitä jää.” (41)

“Uudelle rehtorille olen epämääräisesti kertonut, että elo edellisessä koulussa oli helvettä, ja että minun on edelleen vaikea suhtautua häneen. Kartan siis vieläkin esimiestäni. Hän on ollut ymmärtäväinen ja antaa minun pitää pientä etäisyyttä. Tiedämme molemmat, että kuukausi kuukaudelta yhteistyömme paranee.” (15)

“Itse kasvoin vahvemmaksi ja huvittuneena seurailin ihmisten “pelaamista” työpaikoilla. Minun ei tarvitse pelata ja olla kenenkään ohjailtavana. Voin rehellisesti sanoa, mitä ajattelen.” (13)

4) vaikutukset yksityiselämään

perheen kärsimykset	17 27 37 38
vapaa-aika pilalla	11 29
ystäväpiiri valikoitui	29
taloudelliset menetykset	26 27 38

Kymmenen kirjoittajaa kertoi kiusaamisen vaikutuksista yksityiselämään ja perhesuhteisiin. Työpaikkakiusaaminen on uhrille niin vaikea kokemus, että se ei voi olla vaikuttamatta myös vapaa-aikana. Kiusaamisen erilaiset vaikutukset ovat vahvasti toisiinsa kietoutuneita: luonnollisesti edellä mainitut fyysiset ja psyykkiset vaikutukset liittyvät myös vapaa-aikaan.

“---pilasi täydellisesti sekä työ- että vapaa-ajan ---Rauhaa ei tullut edes kesälomaksi. ---Tosi ystävät erottuivat joukosta.” (29)

“Silloin kun omat lapset kävivät koulua samassa kylässä, saivat hekin osansa. Paine tunki kotiovienkin läpi.” (37)

5) vaikutukset työhön

sai epäilemään ammattitaitoa	3 21 23
luovuus opetustyössä kärsinyt	4
ei saa toteuttaa itseään	31
työtehon kärsiminen	22 25 39
tekee vain pakollisen	25
odotti vain lomaa	15 39

ei arvosta työtään	9
työn ilo kadonut	35 40
joutui puolustelemaan opetustaan	9
työhön meno vastenmielistä	12 25
pelkäsi töihin menoa	15 18
ei koe olevansa hyväksytty työyhteisössä	17
yhteistyö vaikeaa	20 27
työaika pilalla	29
ei jaksanut jatkaa työssä	33

Lähes puolella uhreista (19) kiusaaminen vaikutti negatiivisesti työmotivaatioon ja -tehoon.

“Minulla on tunne, etten osaa enää edes opettaa. Sukulaiseni kehotti kerran kirjoittamaan paperille kaikki ne hyvät asiat, joita työpaikassani tällä hetkellä on, ja kaikki huonot asiat. Hämmstyin itsekin. Työpaikassani ei ollut enää muuta hyvää kuin lyhyt työmatka!” (3)

“---miksi en arvosta työtäni niin paljon kuin asemani ja urakehitykseni edellyttäisi. Yhdeksi syyksi tunnen sen käytöskulttuurin, johon olen opettajainhuoneissa törmännyt: on vaikea arvostaa kuulumistaan ryhmään, joka ei osaa käyttäytyä, joka sallii ja harrastaa työpaikkaväkivaltaa.” (9)

“En oikein saa työstäni otetta. En jaksaa. Pyörिटän koulua minimivoimilla. Pääsen riman yli juuri ja juuri. Olen pahoillani, oppilaani eivät ansaitse sitä, että olen vain puolinaisesti työssä kiinni. Mistä sen voiman saisin?” (22)

“Työ oli ennen mieluisen pakopaikka arjen huolista. Nyt se onkin päinvastoin.” (35)

6) käyttäytymisen muutokset

käyttäytymisen muuttaminen hillityksi	5
lopetti yrittämisen kiusaajan suhteen	9
vetäytyi kuoreensa	32
jää kaikista tilaisuuksista pois	11
käytävillä vain tuntien aikana	11
puolustaa, ymmärtää kiusattuja	13
karttelee kollegoita	15
salaa ongelmat kiusaajalta	23
ei puhu yksityiselämästä	23
ei kerro ideoistaan	32
pitää mieltä sanoja	23
ei uskalla poistua kouluta työaikana	26
ei poikkeaa entisellä työpaikalla	36
ei mennyt opettajainhuoneeseen	38 41
ei voinut puhua ulkopuolisille, ei uskottu	39

12 opettajalla kiusaaminen on saanut aikaan muutoksia käyttäytymisen tasolla. Yleensä näiden muutosten taustalla oli halu välttää uudet konfliktit kiusaajan kanssa.

“Kun kuulen, että joku käyttää henkistä väkivaltaa, menen heti uhrin puolelle. En salli sitä yhtään. Uskon, että ymmärrän uhrin tilannetta paremmin, koska olen itse kokenut tämän.” (13)

“Asia on kaikille yhä edelleen arka. Pelkäämme esimiehemme vihaa ja karttelemme sen koulun nykyisiä opettajia, heitä on varmasti informoitu pahuudestamme.” (15)

“Pitää tarkkaan miettiä, mitä sanoo, ettei tule “tahallaan” väärinymmärretyksi tai anna aseita selkäänpuukottamiselle.” (23)

“Viimeisinä aikoina en voinut mennä opettajainhuoneeseen, vaan olin välitunnit luokassa. Kollegoiden kanssa ei ollut kanssakäymistä.” (38)

Sekä nais- että mieskirjoittajat raportoivat runsaasti kiusaamisen fyysisistä ja psyykkisistä vaikutuksista. Huomiota kiinnitti se, että kukaan miehistä ei kertonut kiusaamisen pysyvämmistä vaikutuksista persoonaan tai käyttäytymiseen, kun taas naisilla näissä luokissa oli yhteensä 22 mainintaa.

TAULUKKO 14. Kiusaamisen vaikutukset miehillä ja naisilla.

Vaikutus	Miehet	Naiset
fyysiset oireet	3	19
psyykkiset oireet	5	23
persoonall. muutos	-	9
yksityiselämä	1	6
työteho	2	17
käytt. muutos	-	13

9. KIUSATTUJEN OPETTAJIEN SELVIYTYMIS- KEINOT

9.1 Yleistä työpaikkakiusaamisen uhrien selviytymisestä ja kiusaamisen ehkäisystä

Kiusatun työntekijän mahdollisia auttavia tahoja on työterveyshuolto, työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupiiri, luottamusmies ja oma ammattijärjestö. Lainsäädännössä henkinen väkivalta mainitaan työturvallisuuslaissa (9§1), työsopimuslaissa (17§3 ja 32). Työnantajalla on lain perusteella mahdollisuus irtisanoa kiusaaja. Jos kiusattu on painostettuna irtisanoutunut työstään, hänellä on mahdollisuus hakea korvausta. Ruotsissa työpaikkakiusaaminen on kriminalisoitu 31.1.1994. Työnantajalla on siellä velvollisuus ehkäistä kaikkea työntekijöitä loukkaavaa ja vahingoittavaa kohtelua (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 103.)

Työterveyshuolto on luonnollinen taho etsiä apua henkisen väkivallan ongelmiin. Se on puolueeton ja työyhteisön kannalta ulkopuolinen. Kynnys lähteä etsimään apua työterveyshuollosta vaikuttaa kuitenkin korkealta. Henkinen väkivalta tulee usein työterveyshuollon tietoon vasta, kun ihminen on jo sairastunut ja kokee, ettei enää jaksaa, ja tulee hakemaan sairauslomaa (Vartia 1992, 47). Mustalammin tutkimuksessa joka neljäs kirjoittaja oli hakenut turhaan apua työterveyshuollosta. Siellä ei joko oltu uskottu tilanteen olemassaoloon tai sitten sitä oli vähätelty ja kehoitettu uhria olemaan välittämättä. Eräässä tapauksessa oli jopa sanottu kiusaajan toiminnan olevan ymmärrettävää uhrin ärsyttävän persoonallisuuden takia. Joka kymmenes kirjoittaja kertoi saaneensa jotain apua työterveyshuollosta: kuunteluapua, lääkemääräyksiä ja joitakin työpaikalle suunnattuja selvittely-yrityksiä. Saatu apu ei kuitenkaan kellään ollut johtanut tilanteen parantumiseen. (Mustalammi 1996, 59-60.)

Työsuojelun, luottamusmiesten ja ammattiyhdistysten toiminnasta henkisestä väkivallasta kärsivien auttajina ei ole kerättyä tai tutkittua tietoa. Keskustelut työsuojeluvaltuutettujen kanssa ovat osoittaneet, että ongelma on heille tuttu. Moni heistä on todennut omat kykynsä puutteellisiksi kiusaamisen uhrien auttamisessa. Usein heidän apunsa on rajoittunut uhrin kuuntelemiseen. Myös luottamusmiehille ja ammattijärjestöille henkinen väkivalta on tuttua. Luottamusmiehen puoleen voi kääntyä esim. silloin, kun työntekijän työtehtäviä on muutettu yksipuolisesti sellaisiksi, että ne eivät enää vastaa työsopimuksessa tai tehtäväkuvauksessa sovittuja tai ammattinimikkeeseen kuuluvia työtehtäviä. Ammattijärjestöjen lakimiesten asiaksi henkinen väkivalta tulee esim. siinä vaiheessa, kun uhri on irtisanottu laittomasti. (Vartia 1992, 48-50.)

Niedlin tutkimuksen tarkoituksena oli löytää työpaikkakiusaamisen uhrien yksilöllisiä reaktiostrategioita, joilla on vaikutusta organisaatioon. Tutkittiin 10 saksalaisen sairaalan potilasta, jotka olivat kokeneet kiusaamista työpaikallaan. He kärsivät erilaisista psyykkisistä ja/tai psykosomaattisista oireista. Kaikki olivat lähteneet työpaikastaan kiusaamisen takia. Tutkittavia haastateltiin perustuen Witheyn ja Cooperin (1989) EVLN -malliin. Malli esittää neljä tapaa joilla työntekijä voi reagoida epätyytyttäviin työolosuhteisiin. Hän voi lähteä työpaikasta (exit), hän voi aktiivisesti yrittää selvittää ongelmaa puhumalla (voice), hän voi osoittaa lojaalisuutta organisaatiota kohtaan, eli jatkaa työtään ja passiivisesti toivoa ongelman ratkaisua (loyalty), tai hän voi vähentää sitoutumistaan organisaatioon ja keskittyä työn ulkopuolisiin asioihin (neglect). Mallin mukaan työntekijä valitsee reaktiotavat, jotka ovat tehokkaita, ja joiden "kulut" (costs) ovat yksilön kannalta alhaiset. Suurin osa potilaista oli ensin reagoinut ns. konstruktivisilla strategioilla (voice, loyalty). Kun he huomasivat, että ongelman ratkaisu ei ollut mahdollista, he vaihtoivat reaktionsa "tuhoisampiin" strategioihin (exit, neglect). Uhrien reaktiot eivät olleet yksinkertaisia "taistele tai pakene" ("fight or flight") -tyyppisiä, vaan monitasoisempia, sisältäen erityyppisiä jaksoja. (Niedl 1996, 239-249.)

Se, mitkä toimenpiteet ovat tehokkaita kiusaamiseen puuttuessa, riippuu siitä,

missä vaiheessa kiusaamisprosessi on. Voidaan erottaa ehkäisevät toimenpiteet, varhaisvaiheen interventiot, keskivaiheen interventiot sekä myöhäisvaiheen tukitoimet. Leymannin mukaan työpaikkakiusaamisen varhaisvaiheessa kiusaamiseen johtanut konflikti on vielä tunnistettavissa. Yhteisössä on selvästi kaksi riitelevää osapuolta ja neutraali ryhmä. Keskivaiheessa alkuperäinen konflikti on jo työnnetty taka-alalle. Vihamielisyys on siirtynyt asioiden tasolta henkilökohtaiselle tasolle: se ei koske enää vain toimintatapoja, vaan kohdistuu koko ihmisen persoonaan. Enää ei ole mitään neutraalia ryhmää, vaan kaikki työntekijät ovat jollain tavalla mukana kiusaamisessa. Myöhäisvaiheessa ongelma ei enää pysy ryhmän tai osaston sisäisenä, vaan siitä tulee virallinen tapaus. Osapuolet voivat saada varoituksia.

Voidaan erottaa neljä erilaista kiusaamista ehkäisevää toimenpidettä työyhteisössä. Kiusaamista voidaan yrittää estää muuttamalla *työjärjestelyjä*. Työ, joka on hyvin suunniteltu, jossa on vähän räsytystä, paljon työntekijän omaa kontrollia ja päätöksentekomahdollisuuksia vähentää stressistä ja turhautumisesta johtuvia konflikteja. Menetelmät, joilla otetaan työntekijät mukaan oman työnsä suunnitteluun ja päätöksentekoon (esim. erilaiset projektiryhmät, työntekijöiden palautejärjestelmät) ovat sopivia. Toiseksi kiusaamista voidaan yrittää ehkäistä muuttamalla *johtamiskäyttäytymistä*. Johto tarvitsee tietoa työpaikkakiusaamisesta, taitoa tunnistaa konfliktit ja käsitellä ne rakentavasti. Kolmanneksi kiusaamiseen voidaan vaikuttaa ehkäisevästi parantamalla jokaisen työntekijän *sosiaalista asemaa* työyhteisössä. Yhteisössä tulee olla yleisesti hyväksytyt, kirjoitetut säännöt siitä, miten konfliktitilanteessa toimitaan. Jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus sanoa eriävä mielipiteensä ja tämä toteutuu parhaiten jos on olemassa selvät pelisäännöt, jotka suojelevat häntä. Vakavissa konflikteissa voidaan käyttää ulkopuolista välittäjää, joka ohjailee osapuolten keskustelua, mutta antaa heidän itse tehdä päätökset. Jos osapuolet eivät pääse ratkaisuun, voidaan käyttää "erotuomaria", joka ratkaisee tilanteen. Neljänneksi kiusaamista voidaan ehkäistä nostamalla työyhteisön *moraalisia standardeja*. Kaikki työntekijät osallistuvat ryhmiin, joissa pohditaan moraalisia ja eettisiä kysymyksiä. Tavoitteena on päästä

yhteisymmärrykseen siitä, millainen käytös työtovereiden välillä on hyväksyttävää ja oikeudenmukaista.

Kun työpaikkakiusaamista tapahtuu, on tärkeää, että uhrilla on organisaatiossa ainakin yksi kontaktihenkilö, jolta hakea apua. Olisi hyvä, jos organisaatiossa olisi useita kontaktihenkilöitä eri osastoilla. Näin jokainen työntekijä voisi löytää neutraalin kontaktihenkilön. Kontaktihenkilöt koulutetaan tehtävänsä, ja heille tulee antaa mahdollisuus käyttää tehtävässä saamiaan kokemuksia työyhteisön kehittämiseen. (Resch&Schubinski 1996, 295-303)

Työpaikkakiusaamisen lisäksi työpaikoilla on ollut toinenkin vaiettu ongelma, alkoholi. Vaaditaan usein todella vakava tapaus, esimerkiksi työntekijän kuolema, ennen kuin työyhteisössä tunnustetaan näiden ongelmien olemassaolo. Alkoholin käytön ehkäisyssä ollaan nykyään jo melko pitkällä. Fuchs vertaa työpaikkakiusaamisen ehkäisyn tilannetta siihen kehitykseen, joka organisaatioissa on tapahtunut alkoholin käytön ehkäisyssä. Alkoholiin liittyvien ehkäisyohjelmien kehityksessä on ollut neljä vaihetta. Ensimmäinen ongelma alettiin tiedostaa työpaikoilla ja sen ehkäisemiseksi alettiin kehittää menetelmiä. Toisessa vaiheessa ohjelmat yleistyivät työpaikoilla. Kolmannessa vaiheessa ohjelmat vakiinnuttivat asemansa organisaatioiden toimintapolitiikoissa ja viimeisessä vaiheessa ohjelmia on arvoitu kriittisesti ja uudistettu. Ensimmäinen vaihe alkoi (Saksassa) 1970 -luvun puolivälissä ja viimeiseen vaiheeseen päästiin 1980-luvun lopulla. Alkoholin käytön ehkäisyohjelmien vakiintuminen on siis ollut pitkä prosessi, ja sama tulee pätemään myös työpaikkakiusaamisen ehkäisyyn. Tällä hetkellä ollaan vasta ensimmäisessä vaiheessa. (Resch & Schubinski 1996, 297.)

Perkka-Jortikka toteaa, että ongelmallinen alkoholinkäyttö on ensimmäinen virallistettu pahoinvoinnin muoto suomalaisissa työorganisaatioissa. Alkoholismi on henkilökohtainen asia, joka vaikuttaa työntekoon. Työntekijät kokevat usein hoitonsuosittelut yksityiselämään puuttumiseksi. (Perkka-Jortikka 1992, 159.) Kiusaamisen ehkäisyn ottaminen mukaan yritysten toimintatapoihin voi olla

vieläkin hitaampi prosessi kuin mitä alkoholiin liittyvien ohjelmien yleistyminen on ollut, koska kiusaaminen on selvästi koko työyhteisön ongelma. Kiusaamisen ehkäisy vaatii organisaatiolta perusteellista itsetutkiskelua ja ehkä suuriakin muutoksia, ja siksi prosessia voi olla vaikeaa saada käyntiin. Alkoholi on ensisijassa yksilön ongelma ja lopullinen muutosvastuu on työntekijällä itsellään.

9.2 Kiusattujen opettajien selviytymiskeinot

1) työyhteisö

koulun johtaja	1 11 12 15 20 26
työtoverit	1 2 4 15 25 28 29 34 36 38 39 41
koulutoimenjohtaja	3 29 32
OAJ:n valtuutettu	11
työsuojeluvaltuuskunta	11

18 kirjoittajaa kertoi selviytyneensä työyhteisön tuella. Vaikka tässä aineistossa koulun johtaja oli usein kiusaajana, johtaja oli kuudessa tapauksessa yksi tärkeä kiusatun opettajan tukihenkilö. Työyhteisöön on tässä ajateltu löyhästi kuuluvan myös kouluhallinto ja ammattijärjestö.

2) oppilaat, työ

oppilaat	2 4 9 11 20 25 31
nauttii työstä	1 8 11 15 18 23 25 28 32 38 40
työnteko niin hyvin kuin pystyy	4 7 37

18 kirjoittajaa mainitsi ihanat oppilaat ja oppilailta saadun palautteen oleellisena osana kiusaamsesta selviytymistä. Työn tekeminen ja siihen uppoutuminen oli opettajille hyvää terapiaa. Vaikka kiusaaminen murentaa uhrin itsetuntoa, moni koki silti yhä olevansa hyvä opettaja.

3) perhe, ystävät

perheen tuki	3 4 17 18 21 23 24 29
ystävien tuki	3 12 15 16 18 24 25 29 32 41
asiasta puhuminen ulkopuolisille	22 25 39

16 opettajaa kertoi selviytyneensä kiusaamisesta yksityiselämän ihmissuhteiden avulla. Moni kirjoittaja harmitteli sitä, että perhe ja ystävät ovat saaneet kärsiä niin paljon toimiessaan terapeutin roolissa. Kolmessa kirjeessä mainittiin vain epämääräisesti, että asiasta puhuminen työn ulkopuolella auttoi, mutta ei kerrottu, kenelle puhuttiin.

4) harrastukset

matkat	2 34
liikunta	34 40
fyysinen karaisu	29
lomat	23
kirjoittaminen	3 22 29 34
koiran kasvatus	21
uudet kiinnostuksen kohteet	23
opiskelu	23 34 40
kirjallisuus	40
harrastukset	24 25
kansainväliset kontaktit	24
politiikkaan	37

11 kirjoittajaa nimesi selviytymiskeinokseen erilaiset harrastukset. Harrastajien osuus oli ehkä yllättävänkin alhainen: olisi ehkä odottanut että useampi hakee vastapainoa työn ikäville asioille harrastusten parista. Opettajan työ vaatii runsaasti paneutumista vapaa-aikanakin ja kiusaamisen kohteeksi joutuminen vie voimia. Kiusatut opettajat eivät ehkä yksinkertaisesti jaksaa harrastaa vapaa-aikana.

5) ammattiapu

työterveyshuolto	16 24 26 27 32
kuntoutus	3 35
työnohjaus	9 21 32

terapia	11
puhuminen ammattiauttajille	40

Suuri osa kirjoittajista oli käynyt vaivojensa vuoksi työterveyshuollossa. Tämä mainittiin suoraan vain kuudessa kirjeessä, mutta myös ainakin kaikkien sairauslomalla olleiden on täytynyt käydä työterveysasemalla. Työterveyshuolto on usein se paikka, josta saadaan ensimmäinen kuuntelija ja tuki vaikeassa tilanteessa. Tosin yksi kirjoittaja totesi, että työterveyshuolto tuki kiusaajaa ja siitä tehtiin yksi painostuskeino, jotta uhri saataisi lähtemään koulusta. Muutama uhri oli hakenut apua tilanteeseensa työnohjauksesta, kuntoutuksesta tai terapiasta. Näissä tapauksissa kiusaaminen oli kestänyt pitkän aikaa, tai se tapahtui samanaikaisesti muutenkin vaikean työ- tai yksityiselämän tilanteen kanssa. Ammattiapua hakeneilta uhreilta myös puuttui sosiaalinen tuki työpaikalla.

6) ajattelu, sopeutuminen, vahvana kestäminen

ajattelu	2 18 24 34
“vielä minä näytän”	17
uskonto	8 22 24 38
huumori	10
tietty suhtautumistapa vaikeisiin ihmisiin	24
ei muistele tapahtunutta	8 34 36
välillä unohtaa asian	2
on välittämättä	4 11 23 28 35 42
oppinut elämään asian kanssa	23
odottaa kiusaajan eläkkeellejäämistä	20
varmistaa selustan	4
keskittyy vahvuuksiinsa	4
yritti olla ärsyttämättä	37
kiusaajan välttely	42
henkinen vahvuus	24 26 38
vahva opettajanidentiteetti	11 18
pitää puoliaan	4 34
korpilaki	29
tieto siitä, että ajamansa muutos tuli jälkeenpäin	15
kiusaajan anteeksipyyntö	24

Puolet kirjoittajista (21) kertoi selviytyneensä kiusaamisesta ajattelun ja/ tai tilanteeseen sopeutumisen avulla. Tähän ryhmään sisältyy tavallaan kolme erilaista strategiaa. Ensimmäinen on yritys ajatella huonoista kokemuksista huolimatta positiivisesti ja kääntää asiat parhain päin. Positiivinen ajattelu on tärkeä voimavara

kiusaamisen uhrille, olipa sen alkulähde filosofiassa, uskonnossa tai hyvässä itsetunnossa. Toinen strategia on “sisäinen uho”: uhri kestää ajattelemalla että kiusaaja ei todella ole saanut häntä lannistettua ja paha saa vielä palkkansa. Kolmas strategia on “väistää” kiusaaminen hyväksymällä se osana elämää ja jättämällä se huomiotta.

7) lähtö

virkevapaus	28 33
alan vaihto ?	33
vuor.vapaa	18
muuti pois koulupiirin alueelta	11
ulkomaille muutto	39
koulun vaihto	3 10 13 15 24 28 33 37 39
eläke	36 38

13 opettajaa kertoi selvinneensä vain sen ansiosta, että lähtivät työyhteisöstään. Osalla lähtö oli lopullinen, osalla väliaikainen. Sairaslomalla olleita ei laskettu mukaan tähän ryhmään, koska sairausloma ei yleensä ole vapaaehtoinen valinta, vaan sille on pakko jäädä terveyden pettäessä. Sitä ei siis voida pitää varsinaisena selviytymiskeinona.

Selviytymiskeinoin on koottu ne tahot, joiden avulla opettajat ovat kiusaamisen kestäneet ja siitä selvinneet. Toisinsanoen mukaan on otettu ne maininnat, joissa opettajat ilmaisivat ko tahosta todella olleen apua selviytymisessä. Esimerkiksi työsuojeluvaltuuskuntaan ja ammattijärjestöön olivat useat opettajat ottaneet yhteyttä, mutta apua ei tullut. Opettajat ilmaisivat pettymyksensä virallisia auttamistahoja kohtaan:

“Vein asian OAJ:n työsuojeluvaltuuskunnalle. Asia tukehtui luottamusmiehen lauseeseen: “en voi ottaa asiaa käsiteltäväkseni”. Asianomainen kuului tiettyyn valtaeliittiin, vaikka oli muka kaikkien opettajien edustaja. Näkemykseni mukaan valtaeliitin toimenpiteet OAJ:hin päin olivan minun leimaamiseni.” (11)

“Ajattelin ottaa yhteyttä ensin luottamusmieheen, mutta sitten huomasin, että henkisen väkivallan käyttäjä istuu työsuojelutoimikunnassa.” (13)

“Ajattelet ehkä, miksen käänny ammattiliiton puoleen. Olen sen jo tehnyt ja koko talven he hoitivat hitaasti asiaani. Pääluottamusmies oli tomerasti hoitavanaan asiaani, mutta lopullista päätöstä ei ole kuulunut. Hän vitkuttelee, koska on lukion rehtori ja joutuu vastatusten yläasteen rehtorin ja koulutoimenjohtajan kanssa.---sain Helsingistä kuulla, että asia on jo vanhentunut.” (26)

“Akavaan minulla ei ole mitään suhdetta, koska olen kuullut muiltakin tahoilta sinne pesiytyneen kaikkein epämiellyttävimmät kieroilijat. Saamieni kuvausten perusteella toisilta työpaikoilta minulle on välittynyt kuva, että OAJ ei tue ongelmatilanteissa. Ammattiyhdistyksen palkkaamat juristit vastaavat puhelimesta “kuulkaahan rouva, ei teidän kannata tässä asiassa kääntyä puoleemme, meillä on tiedossa vielä pahempia tapauksia.” (28)

“Mielestäni työterveyshuolto ja työterveystoimikunnat saisivat tehokkaammin ajaa kiusattujen opettajien asiaa. Nyt tuntuu siltä, että kiusatut jätetään yksin” (33)

Withey'n ja Cooperin EVLN -mallin mukaisesti ajateltuna opettajat reagoivat kiusaamiseen yleensä sopeutumalla tilanteeseen, jättämällä kiusaajan huomiotta ja uppoutumalla työhön (loyalty) tai koulua vaihtamalla (exit). Työyhteisön vaihto on luokanopettajilla suhteellisen helppoa, koska saman koulupiirin alueella voi anoa siirtoa. Neglect-reaktio ei ole opettajalle tyypillinen reaktiotapa, koska työ on hänelle kutsumus. Hän ei voi kääntää mielenkiintoaan työstä vapaa-aikaan, vaan yrittää viimeiseen asti hoitaa työnsä niin hyvin kuin mahdollista. Ennen loyalty- ja exit-vaiheita persoonaltaan vahvat opettajat yrittävät puolustaa oikeuksiaan ja saada tilanteeseen ratkaisua (voice). Oikeuksien puolustaminen on helpompaa niissä tapauksissa, joissa opettaja ei ole yksin kiusattuna. Jos vääryyksien kohteena on työyhteisössä muitakin, esiin nousevalla on ainakin kohtalotovereiden äänetön tuki takanaan. Jos uhri on tilanteessaan yksin, kiusaajaa vastaan nouseminen ei ole yhtä helppoa. Useinmiten voice-reaktiotapaa aluksi käyttänyt opettaja huomaa vastalauseet turhiksi ja jatkaa joko loyalty- tai exit-tyyppisellä strategialla.

Sukupuolten välisessä vertailussa ilmeni, että mieskirjottajat olivat selviytyneet kiusaamisesta useimmin harrastusten avulla, kun taas naisilla oli eniten mainintoja työyhteisön tuen merkityksestä selviytymisessä. Pöyhönen toteaa, että naiset käyttävät tunnesuuntautuneita stressinkäsittelykeinoja. He pohtivat asiaa loputtomasti, masentuvat, itkevät, ärtyvät ja rukoilevat. He kääntyvät muiden puoleen ja etsivät

sosiaalista tukea. Miesten stressinkäsittelykeinot taas ovat kognitiivisia ja ongelmasuuntautuneita. He käyttävät alkoholia, harrastavat liikuntaa ja urheilua. He ajattelevat muita asioita, vähentävät odotuksiaan työn suhteen ja suuntautuvat palkkaan (Jankola 1991, 148). Tämän tutkimuksen tulokset olivat ainakin osittain yhdensuuntaiset Pöyhösen tulosten kanssa. Sopeutuminen tilanteeseen oli sekä miesten että naisten toiseksi eniten käyttämä selviytymiskeino.

10. KIU SATTUJEN OPETTAJIEN TULEVAISUUDENNÄKYMÄT

15 kirjoittajaa ei esittänyt mitään ajatuksia tulevasta. 27:n opettajan maininnat tulevaisuudestaan jakaantuivat kolmeen ryhmään. Seuraavassa näitä kuvataan lyhyesti.

1) Kahdella opettajalla oli *positiivinen tulevaisuudenkuva*:

- ammatti-identiteetti takaisin uudella koululla, tulevaisuus valoisa (3)
- positiivinen tulevaisuudenkuva, nauttii työstä ja elämästä (24)

2) 17:llä opettajalla tulevaisuus näyttäytyi *melko positiivisena*:

- haluaa uskoa eteenpäin menoon ja kaiken kirkastumiseen (22)
- ei vaikutusta (29)
- simputus loppunut, ystäviä heistä ei tule, ex-kiusaaja jää kohta eläkkeelle (32)
- kohta eläkkeelle, sitten ei enää muistele asiaa(8)
- ehkä joskus voi huvittuneena ajatella asiaa (15)
- odottaa kiusaajan eläkkeellejäämistä (20)
- jatkaa työssään (30)
- toivoo avoimempaa yhteisöä (25)
- sairaslomalle tarvittaessa, kestää vahvana (26)
- ei palaa työpaikkaan, odottaa "skorpionien pistävän itseään" (28)
- odottaa asioiden kehittymistä, ehkä vaihtaa alaa (33)
- näkee tulevaisuuden parempana, ei aio nöyryä ja masentua, toivo nuoriin opettajiin (34)

- unohtaa ajan kanssa (36)
- eläkkeelle (37)
- äitiysloman jälkeen toiseen kouluun, tarvitsee terapiaa (39)
- houkuttelee ajatus pohtia syvemmin omaa tilannetta (40)
- toisella koululla vaikeaa, työ toisella koululla antoisaa (41)

3) Kahdeksalla opettajalla tulevaisuudenkuva oli *negatiivissävyinen*:

- haluaisi eri kouluun kuin lakkautetun koulun oppilaat ja keittäjä, kunta ei ole uudelleensijoittanut (6)
- ei usko ilmiön loppuvan (11)
- hakee virkaa, valmistautunut hylkäykseen; jos jää työttömäksi, suunnitelmia, kun vain rahat riittäisivät; pyrkii vaikuttamaan positiivisesti (4)
- pakko sopeutua (vaikeaa luonteelle) tai vaihtaa paikkakuntaa (vaikeaa perheen takia) tai alaa (17)
- ei tiedä mitä vuorotteluvapaan jälkeen, ei halua virkaa hoitamaan ent. kouluun (18)
- koulun vaihto tai jääminen ja itsensä kovettaminen (23)
- ei oletta, että hänet hyväksytään opettamaan (27)
- tuskin saa enää töitä ikänsä takia (38)

Suurimmalla osalla kiusaamisen uhreista oli melko positiivinen tulevaisuuden kuva. Vaikka tilanne ei ollut vielä ratkennut, kaiken kääntymiseen hyväksi haluttiin uskoa. Kaksi kirjettä erottuivat joukosta erityisen positiivista ajattelutapaa sisältävinä. Molempien kirjoittajien kohdalla kiusaaminen oli jo loppunut. Heillä oli kiusaamisen aikana ja sen jälkeen hyvien ystävien tuki. Toinen oli vaihtanut koulua ja saanut kuntoutuksessa purkaa kiusaamisen aiheuttamat negatiiviset tunteet. Toinen oli selviytynyt rukouksella ja positiivisella elämänfilosofialla. Hän näki myös tärkeänä sen, että koulutyö ja koulun ihmissuhteet eivät saa olla elämän ainoa sisältö, vaan on hyvä olla muita harrastuksia.

Miksi kahdeksalla opettajalla oli negatiivinen tulevaisuuden kuva? Kiusaamistilanne ei kellään heistä ollut ratkennut positiivisella tavalla. Osalla kiusaaminen jatkui edelleen, osa oli kiusaamisen takia joutunut jättämään työyhteisön (virkavapaus, sairausloma, sairaseläke). Kun kiusaamisella oli monella ollut vakavia ja kauaskantoisia seurauksia, kuten työkyvyttömyys, mielenterveyden järkkäminen, työelämästä syrjäytyminen ja taloudelliset vaikeudet, ei negatiivista asennetta tulevaisuuden suhteen voi ihmetellä. Kiusaaminen oli monella ollut hyvin intensiivistä ja monenlaisia muotoja saavaa, tai siihen oli osallistunut useita eri tahoja. Tällaisesta vakavasta kiusaamisesta voi olla vaikeaa päästä yli. Osalla kiusaaminen oli jatkunut hyvin pitkän aikaa ja jatkui edelleen, joten tilanteen paranemiseen oli vaikea uskoa. Negatiivisen tulevaisuuden kuvan omaavilla uhreilla oli myös vain vähän selviytymiskeinoja. Ne liittyivät melkein kaikilla kouluuyhteisöön sekä tilanteeseen sopeutumiseen ja kestämiseen. Ystävien tuen mainitsi selviytymiskeinona vain yksi kirjoittaja, samoin vain yhdellä oli koulun ulkopuolisia harrastuksia. Jos koulumaailma hallitsee elämää, siellä ilmenevät ongelmat voivat tuntua ylitsempääsemättömiltä.

Psyykkisen kriisin aikana käydään läpi muutospiraali. Ensin tulee shokki, sitten reaktiovaihe: vetäytyminen ja vanhan säilyttäminen, vihastuminen ja vastustus. Työstämisvaiheeseen tultaessa hyväksytään asia passiivisesti, tutkitaan eri vaihtoehtoja ja luodaan uutta. Lopuksi tulee uudelleensuuntautumisvaihe, jolloin tilanne koetaan haasteena ja mahdollisuutena (Viitamaa-Tervonen 1994, 12). Voidaan ajatella, että positiivisen tulevaisuudenkuvan omanneet opettajat olivat jo uudelleensuuntautumisvaiheessa, kun taas negatiivisesti tulevaisuuteen suhtautuneet olivat reaktiovaiheessa.

11. TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN UHRITYYPIT KOULUSSA

Lopuksi haluttiin koota edellä saatuja tuloksia etsimällä, millaisia työpaikkaiusaamisen tyyppejä kouluissa esiintyy. Tyypittely perustettiin kiusaajaan ja löydettiin kahdeksan erilaista opettajien uhrityyppejä.

TAULUKKO 15. Opettajien uhrityypit

Tyyppi	Tapaukset	f
1. Hankalan kollegan uhri	1 8 9 10 20 24 25 32 38 42	10
2. Johtajan silmätikku - yksin uhrina	12 13 15 16 21 23 26 30 35 36 41	11
3. Johtajan suosikkijärjestelmän uhri	7 14 33	3
4. Vain hallinnollisten keinojen uhri	3 17 28 31	4
5. "Johtaja koko opettajakuntaa vastaan" ³⁹		1
6. Ulkopuolinen työyhteisössä	4 18 34 37 40	5
7. Oppilaiden uhri	2 5 11 19	3
8. Koulun ulkopuolelle ulott. konflikti	6 22 27 29	4
		42

1. & 2. Kollegan taholta tuleva kiusaaminen ja johtajan taholta tuleva kiusaaminen olivat melko samantyyppisiä, molemmissa oli selvästi kyse kahden yksilön välisestä konfliktista, joka sai hyvin monenlaisia muotoja. Erona oli oikeastaan vain kiusaajan asema. Johtajalla on enemmän mahdollisuuksia kiusantekoon asemaansa kuuluvan päätös- ja arvovallan vuoksi: muiden keinojen ohella hän voi käyttää hallinnollisia keinoja kiusaamiseen. Molemmissa tyypeissä kiusaaminen alkoi hyvin erilaisilla

tavoilla eri tapauksissa: henkilökohtaisesta vastenmielisyydestä, työn järjestämiseen liittyvistä konflikteista, kateudesta jne. Myöskään kiusaamisen vaikutuksissa uhreihin tai uhrien käyttämissä selviytymiskeinoissa ei ollut oleellisia eroja. Ei voi siis sanoa, että johtajan taholta tuleva kiusaaminen eroaisi kollegan taholta tulevasta kiusaamisesta muuten kuin johtajan vallankäytön osalta.

3. Rehtorin suosikkijärjestelmälle on ominaista se, että sen olemassaolo on kaikkien tiedossa, mutta siitä ei puhuta. Rehtori tukeutuu päätöksissään ystäviinsä ja palkitsee valtansa suomilla mahdollisuuksilla tukijoitaan. Muut opettajat kokevat tämän aivan oikeutetusti epätasa-arvoisena kohteluna. Suosikkijärjestelmä kohdistuu yhtä lailla kaikkiin sisäpiiriin kuulumattomiin opettajiin, mutta vain osa kokee sen kiusaamisena. Tähän vaikuttavat muut kokemukset: jos rehtorin taholta on koettu muitakin negatiivisia asioita, suosikkijärjestelmän olemassaoloa on vaikea kestää.

4. Pelkkien rehtorin hallinnollisten toimenpiteiden uhriksi joutuneiden tapauksille oli tyypillistä se, että uhrin kokivat joutuneensa väärin kohdelluksi, mutta oli vaikea sanoa, oliko tämä rehtorin taholta tarkoituksellista kiusaamista. Kahdessa tapauksessa mm. rahan saanti loppui sen jälkeen, kun uhri sanoi mielipiteensä koulun asioista. Näissä tapauksissa voi päätellä, että hallinnollisia keinoja käytettiin kostona.

5. Aivan oma tyyppinsä oli tapaus, jossa rehtori terrorisoi koko opettajakuntaa. Hän oli erittäin aggressiivinen ja yhteistyöhaluton, sekä liittoutui koulun muun henkilökunnan kanssa opettajia vastaan. Tämä tapaus oli ainoa laatuaan, mutta erotin sen omaksi tyyppikseen, koska se erosi selvästi tyypistä, jossa vastakkain olivat yksi opettaja ja rehtori. Kyseessä ei myöskään ollut tyypin 3 kaltainen suosikkijärjestelmä, koska rehtori oli kaikkia opettajia vastaan. Liittoutuminen muun henkilökunnan kanssa oli luonteeltaan sosiaalista, ja siitä puuttui varsinaiselle suosikkijärjestelmälle tyypillinen suosikkien palkitseminen.

6. Ulkopuoliseksi työyhteisössä joutuneet kokivat ensisijaisesti sosiaalista eristämistä, mutta myös muunlaista kiusaamista. Kyseessä ei ollut kahdenkeskinen konflikti,

vaan uhri koki jäävänsä työyhteisössään täysin vaille sosiaalista tukea.

7. Oppilaiden taholta tullut kiusaaminen oli selvästi erityyppistä kuin kollegoiden tai johtajan kiusaaminen. Se oli avointa, konkreettista häirintää, huutelua ja vandalismia.

8. Koulun ulkopuolelle ulottuvat konfliktit erotettiin omaksi tyyppikseen, koska niihin niin selvästi liittyi koulun ulkopuolisia tahoja. Tämä teki kiusaamisesta julkisen, se ei pysynyt työyhteisön sisäisenä "salaisuutena", kuten työpaikkakiusaaminen yleensä.

Tyypittelyyn lisättiin vielä toinen ulottuvuus, kiusaamisen intensiivisyys. Kiusaamistapauksia oli vaikea laittaa vakavuusjärjestykseen, mutta toisissa tapauksissa oli kyse lähinnä uhrin ja kiusaajan välisistä ajoittaisista yhteistyövaikeuksista kun taas toiset olivat selkeästi vakavampia, varsinaisia kiusaamistapauksia: kiusaamista tapahtui usein, pitkän ajan kuluessa ja se oli systemaattista. Näiden väliin jäävät tapaukset, joissa ongelmia oli jatkuvasti, mutta kiusaaminen oli luonteeltaan hieman lievempää kuin kolmannen tyyppin kiusaaminen. Näin jokaisessa edellä esitellyssä tyyppissä voidaan erottaa lievemmät ja vakavammat tapaukset.

TAULUKKO 16. Kiusaamisen intensiivisyys eri uhrityypeissä

	AJOITTAISIA ONGELMIA	JATKUVIA ONGELMIA	VAKAVA KIUSAAMINEN
1. hankalan kollegan uhri	1 10 24	8 9 20 25 32 42	38
2. johtajan silmätikki	30 35 36	13 15 21	12 23 26 41
3. suosikkijärjestelmä		7 14 33	
4. vain hall. keinojen uhri	31	3 17 28	
5. johtaja opettajia vastaan			39
6. ulkopuolinen yhteisössä	37 40		4 18 34
7. oppilaiden uhri	2 5 16 19	11	
8. koulun ulkop. ongelma		6 27	22 29
	13	18	11

Mikä teki 11 tapauksesta vakavan? Kollegan taholta tulleeeseen kiusaamiseen liittyi tuen puuttuminen heikon rehtorin taholta, sekä sairauden käyttäminen aseena. Tilanne johti uhrin sairaseläkkeelle siirtymiseen, joten seurauksen olivat vakavat. Johtajan taholta tulleet kiusaamistapaukset teki vakaviksi naista alentava käytös (12), kiusaamisen monimuotoisuus, aggressiivisuus ja pitkäkestoisuus (23, 26, 39, 41) sekä ensimmäisessä vielä uhrin avuttomuus tilanteessa, koska tapaus oli kyläkoululla eikä sosiaalista tukea ollut. Kiusaaminen on helpompi kestää, jos työtovereilta saa edes jonkinlaista tukea. Ulkopuoliseksi joutuminen työyhteisössä on erittäin ahdistavaa ja vakavaa kiusaamista. Kahdessa tällaisessa tapauksessa uhri eristettiin täydellisesti yhteisöstä, yhdessä tapauksessa (18) uhri joutui kolmiopettajaisella kyläkoululla kollegojen hyökkäysten kohteeksi. Kaikissa kolmessa tapauksessa sosiaalinen tuki puuttui uhrilta kokonaan. Tilanne kyläkoululla voi olla erittäin vaikea, koska opettajia on vain muutama. Jos yhteistyö ei suju, ilmapiiri muodostuu ahdistavaksi. Paineita lisää helposti myös ympäröivä kyläyhteisö. Jos yhteistyö kotien kanssa ei suju, opettaja on kyläkoululla todella yksin. Muutama tapaus, joissa konflikti ulottui koulun ulkopuolelle, toisessa oppilaiden koteihin, toisessa lähinnä paikkakunnan uskonnollisiin piireihin, tulkittiin vakaviksi tapahtumien vakavien vaikutusten vuoksi.

Yhtään johtajan suosikkijärjestelmää tai hallinnollisia kiusaamiskeinoja koskevaa tapausta ei voitu tulkita erityisen vakavaksi, mutta tällainen kiusaaminen oli yleensä pitkäkestoista ja jatkuvasti esille tulevaa. Tällainen kiusaaminen on siinä mielessä helpompaa kestää, että yleensä uhrilla on useita kohtalotovereita. Varsinkin suosikkijärjestelmän olemassaolosta kärsivät kaikki sisäpiiriin kuulumattomat opettajat.

12. DISKUSSIO

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli kuvata opettajiin kohdistuvaa työpaikkakiusaamista, sen alkua, muotoja ja seurauksia sekä opettajien käyttämiä selviytymiskeinoja. Leymann (s. 7) määritteli työpaikkakiusaamiseksi puoli vuotta kestäneen viikottaisen kiusaamistoiminnan. Kaikki tapaukset täyttivät ainakin määritelmän ensimmäisen osan; kaikki tapaukset olivat kestäneet tulkintani mukaan vähintään puoli vuotta. Kiusaamistoimien useudesta oli vaikea tehdä päätelmiä, mutta voidaan sanoa, että ainakin suurimmassa osassa tapauksista kiusaamista tapahtui viikottain. Ehkä vakavimpana tapauksena voidaan pitää kuusi vuotta kestänyttä kiusaamista, joka ilmeni työyhteisön taholta järjestelmällisenä eristämisenä. Tässä tapauksessa yhdistyvät kiusaamisen julmuus, useus ja pitkäkestoisuus. Leymann totesi, että vakavina pidettäviä kiusaamisen muotoja esiintyy harvoin. Kuitenkin kaikki kymmenen vakavaa kiusaamisen muotoa (s. 85) löytyivät jo näinkin pienestä, 42 opettajaa käsittävästä aineistosta. Voidaan siis kysyä, onko tällainen vakava kiusaaminen sittenkään kovin harvinaista.

Suurin työpaikkakiusaamista aiheuttava tekijä oli uhrien mielestä työyhteisön *huono ilmapiiri*. Lähes jokaisessa kirjeessä (38 kpl) mainittiin koulun huono ilmapiiri muodossa tai toisessa kiusaamiseen johtaneena syynä. Lähes puolessa kirjeistä (19 kpl) mainittiin myös *yksitötason syyt* kiusaamisen taustalla. Kiusaaminen alkaa, koska uhri ja kiusaaja ovat "eri aaltopituudella", eikä asiallista työtoverisuhdetta pystytä ylläpitämään. Tähän liittyy myös huono ilmapiiri -luokan alaluokaksi sijoitettu opettajien suvaitsemattomuus toisiaan kohtaan. Opettajat kokevat tähän liittyvän ristiriidan koulun kasvatusihanteiden ja opettajien välisten suhteiden välillä. Suvaitsevaisuutta ja muita arvoja korostetaan opetussuunnitelmissa, mutta opettajien välisissä suhteissa nämä periaatteet eivät toteudu.

Eräs suuri työpaikkakiusaamista aiheuttava ongelma oli *huono johtaminen*. Koulun johtaminen on vaativa tehtävä, johon johtaja usein joutuu ilman minkäänlaista

johtamiskoulutusta. Usein hänet valitaan tehtävään opettajakollegoiden joukosta, eikä roolin muutos entisten kollegoiden johtajaksi ole ongelmaton. Johtajan ylempi hierarkkinen asema ei perustu parempaan koulutukseen tai osaamiseen, kuten monissa muissa organisaatioissa. Koulun johtaja ei tiedä, miten saisi tehtäviensä hoitamiseen tarvittavaa auktoriteettia opettajakunnassa ja liioittelee helposti vallankäyttöään. Hän pakenee muutoseikkojen taakse, kuluttaa energiansa asioiden johtamiseen, mutta ei hallitse ihmisten johtamista. Opettajat kokevat byrokratian vievän voimia luovuudeltaan, ja vaikka koulun johtaja ei ole yksin syyllinen byrokraatiaan, hänet on helppo syyllistää asioiden sujumattomuudesta. Vaikka monessa kirjeessä johtaja mainittiin kiusaajana, kyseessä oli enemmänkin yleinen turhautuminen koulujärjestelmään ja kirjoittajat itsekkin päätyivät pohtimaan tilannettaan laajammasta näkökulmasta.

Koulun johtamisongelmaan liittyvät myös kouluihin kohdistuvat *säästötoimenpiteet ja muut muutokset* sekä toiminnan tehostamiseen pyrkivä *tulosajattelu*. Nämä tekijät nähtiin tärkeäksi opettajiin kohdistuvan työpaikkakiusaamisen syytekijäksi. Johtajilta vaaditaan entistä enemmän, kun koulut pakotetaan uudistumaan ja kilpailemaan keskenään. Se, miten muutokset toteutetaan koulussa, on johtajan vastuulla, mutta tällä ei useinkaan ole selkeää käsitystä siitä, mitä tulisi tehdä ja miten. Usein johtajalta puuttuu riittävä tietotaito uudistusten läpi viemiseen, ja tästä aiheutuu paineita ja puolustautumisen tarvetta. Silmätikuksi joutuu se, joka uskaltaa arvostella johtajan toimintatapoja, sanoo ääneen sen, minkä johtaja itsekkin sisimmässään tietää olevan totta. Ajastaan jälkeen jäänyt, yhteistyöhaluton ja kritiikkiherkkä johtaja oli useassa tapauksessa koko työyhteisön ongelma.

Toisilla opettajilla ongelmana olivat uudistusten nopeus ja paljous, toisilla taas uudistusten aikaansaamisen vaikeus ja uudistajiin kohdistuva kateus. Edellisissä tapauksissa kyseessä oli yleensä vanheneva opettaja, joka olisi mieluummin pitäytynyt omissa hyvissä koetuissa työtavoissaan, jälkimmäisissä taas nuorehko, ulospäin suuntautunut ja itseään kehittävä opettaja, tietyllä tavalla oman tiensä kulkija. Kiusaamisen uhriksi joutunut oli usein uusi opettaja koululla: yhteistyö

rehtorin tai kollegoiden kanssa oli vaikeaa alusta lähtien. Talon tapoihin sopeutuminen oli vaikeaa. Tulosajattelu johtaa siihen, että sekä koulun johtajan että opettajien on yritettävä miellyttää oppilaita, ollakseen tuloksellinen on oltava suosittu. Jotkut opettajat kokevat oppilaiden kosiskelun vastenmielisenä ja oppimistuloksien saavuttamisen kannalta kielteisenä. Vastustaessaan johdon asettamaa koulun yleistä toimintapolitiikkaa, he joutuvat painostuksen ja kiusaamisen kohteeksi.

Opettajat, jotka olivat joutuneet oppilaiden kiusaamiksi, antoivat vain vähän syitä kiusaamiselle. Broadyn mukaan opettajat olivat taipuvaisia näkemään luokassa syntyvien ongelmien syyt itsessään. Erätuuli taas sai tuloksen, että opettajat pitävät koteja ja asuinympäristöä syyllisenä ongelmiin oppilaiden kanssa (s. 83). Tässä aineistossa yksi opettaja totesi, että säästöjen takia suurentuneet opetusryhmät jäävät vieraisiksi ja ongelmia syntyy. Lopuista neljästä kirjeestä saattoi rivien välistä lukea, että opettajien mielestä kiusaamisen syy oli oppilaiden kypsymättömyydessä. Tässäkin siis opettajat mieluummin näkivät ongelmien syyn itsensä ulkopuolella.

Aineiston pohjalta luodun luokittelujärjestelmän pohjalta voidaan sanoa, että työpaikkakiusaaminen kouluissa on samantyyppistä kuin muillakin työpaikoilla. Aineistosta nousi esiin samoja luokkia kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. *Työn vaikeuttaminen hallinnollisilla ja muilla keinoilla* erotettiin toisistaan, koska suuri osa kiusaajista oli koulun johtajia ja hallinnollisilla keinoilla kiusaaminen oli nimenomaan heille tyypillistä. Useassa kirjessä mainittiin johtajan *suosikkijärjestelmä*, joka koettiin kiusantekona muita opettajia kohtaan. Hyvä johtaja pysyttelee epävirallisten sosiaalisten ryhmittymien ulkopuolella ja on kaikille tasapuolinen, mutta koulun johtajille tämä tuntuu usein olevan vaikeaa. Ei varmastikaan voida välttyä siltä, että johtaja pitää ihmisinä toisista opettajista enemmän kuin toisista ja viettää enemmän aikaa näiden kanssa. Ongelmia syntyy vasta, kun rehtori ei pysty pitämään erillään sosiaalista rooliaan ja työrooliaan, eli päätöksenteko ja tiedonkulku alkaa rajoittua omaan ystäväpiiriin. Rehtorilta ei voida vaatia täydellistä neutraalisuutta ihmissuhteissa, mutta kylläkin tasapuolisuutta

työhön liittyvissä asioissa.

Eräs yleinen opettajiin kohdistuva kiusaamisen muoto oli *sosiaalinen eristäminen*. Se oli kuitenkin opettajilla hieman erityyppistä kuin esimerkiksi aiemmin tutkituilla toimistotyöntekijöillä. Opettajat ovat työnsä luonteesta johtuen aina melko eristyneitä työtovereistaan. Varsinainen eristämällä kiusaaminen ilmenee välituntien aikana ja myös vapaa-aikana, kun eristettyä opettajaa ei kutsuta yhteisiin tilaisuuksiin. Juuri yksin työskentely tekee sosiaalisesta eristämisestä opettajalle vaikean kestää: sosiaaliset kontaktit koulun toisiin aikuisiin luokkahuoneen ulkopuolella ovat tärkeitä työssä jaksamisen kannalta.

Maineen mustaaminen -luokassa kiinnitti huomiota erityisesti kiusaaminen huonontamalla opettajakollegan suhteita oppilaisiin ja vanhempiin. Kovin monessa muussa ammatissa tällainen asiakassuhteen kautta kiusaaminen ei ole mahdollista. Ainakaan se ei todennäköisesti ole näin yleistä: jo 42 tapauksen joukosta löytyi kymmenkunta tällaista tapausta. Tällainen kiusaaminen liittyy ilmeisesti aloihin, joissa asiakassuhteet ovat pitkäaikaisia ja henkilökohtaisia, siis lähinnä opetus- ja hoitoalat. *Fyysiset hyökkäykset ja häirintä* liittyivät suureksi osaksi oppilaiden taholta tulevaan kiusaamiseen, mutta useissa tapauksissa myös johtaja tai kollega olivat alentuneet todella lapselliseen käytökseen.

Aineistoon mahtui useita monitahoisia ongelmia, joissa kiusaajina oli sekä koulun henkilökuntaan kuuluvia että koulun ulkopuolisia tahoja. Pienillä paikkakunnilla koulun ulkopuoliset asiat tunkeutuvat koulun seinien sisällekkin. Joillakin opettajilla oli ollut ongelmia koko työuransa ajan useilla eri kouluilla. Opettajan persoonalliset toimintatavat tai piirteet saattavat olla kiusaamista provosoivia. Opettajan maine saattaa myös kiusaajan toimesta siirtyä hänen mukanaan koulusta toiseen. Joskus oli vaikea sanoa, mikä tapauksessa oli varsinaista kiusaamista. Kirjoittaja saattoi kokea yleistä pahaa oloa ja ulkopuolisuuden tunteita työyhteisössään. Jos opettaja vaihtaa koulua monta kertaa, ja aina uudessa paikassa on ongelmia, kyseessä on todennäköisesti provokatiivinen uhri, joka omalla käytöksellään herättää muissa

kielteisiä reaktioita. Toisaalta provokatiivisten uhrien tapaukset eivät ole vähemmän tärkeitä, koska olennaista kiusaamisessa on aina uhrin oma kokemus: jos henkilö kokee itseään kiusattavan, ja voi sen johdosta pahoin, ongelma on todellinen, olivat syyt tilanteeseen mitkä tahansa.

Kiusaaminen *oppilaiden taholta* oli eri tyyppistä kuin aikuisten taholta tullut kiusaaminen. Se oli satunnaisempaa ja luonteeltaan fyysisempää. Kaikki tapaukset olivat luonteeltaan vakavampia kuin tavalliset työrauhahäiriöt. Erätuuli mainitsi vakavina häiriöinä omaisuuteen kajoamisen ja pahoinpitelyn, Kivivuori lisäksi seksuaalisen häirinnän (s. 81). Tämän aineiston opettajat olivat saaneet osakseen kaikkia näitä kiusaamisen muotoja oppilaiden taholta. Koska oppilaiden taholta tuleva kiusaaminen on fyysistä, konkreettista, sitä on ehkä helpompi käsitellä. Se on myös jollain tavalla odotetumpaa ja ymmärrettävämpää, koska kiusaajat ovat lapsia. Vaikka oppilaiden taholta tuleva kiusaaminenkin voi olla opettajalle arka paikka (auktoriteettiongelma, "huono opettaja"), eikä kaikissa työyhteisöissä tukea ole saatavissa, aiheesta voi kuitenkin olla helpompi puhua, kuin työpaikkakiusaamisesta. Ammatillisessa koulutuksessa oppilaiden taholta tuleva kiusaaminen on hienovaraisempaa: kun opiskelijat ovat aikuisia, kiusaaminenkin alkaa muistuttaa aikuisten välistä työpaikkakiusaamista. Yleensä opiskelijat valittavat opettajan selän takana tämän opetuksesta tai tenteistä ylemmälle taholle.

Työpaikkakiusaaminen aiheutti opettajille monenlaisia *fyysisiä ja psyykkisiä oireita*. Se vaikutti negatiivisesti sekä työhön että yksityiselämään. Jotkut opettajat pystyivät jo analysoimaan tilannettaan syvällisesti ja löysivät tilanteesta positiivisiakin henkisen kasvun aineksia. Opettajat yrittivät selvittää kiusaamisesta toisaalta sopeutumalla tilanteeseen ja tekemällä omaa mielekästä työtään, toisaalta tukeutumalla sosiaalisiin suhteisiin ja työn ulkopuolisiin harrastuksiin. Ne, jotka voivat ja katsoivat sen terveytensä kannalta välttämättömäksi, vaihtoivat työyhteisöä. Yleisesti oltiin sitä mieltä, että kiusattu opettaja ei saa tukea. Kollegoilta saa sympatiaa kahden kesken, mutta ei silloin, kun sitä todella tarvittaisi. Viralliset auttamistahot eivät joko ota tilannetta vakavasti tai sitten ne ovat sidoksissa

kiusaajaan ja pyrkivät leimaamaan avun hakijan. Kirjeissä toivottiin opettajien puolella olevaa auttamisjärjestelmää. Tällainen saatiinkin jo vuonna 1996, kun koulukiusaamisen uhrien auttamiseen keskittynyt Kiusattujen tuki ry oli organisoimassa kiusattujen opettajien tukirengasta (Koulurauhaa! 5/96, 26-27).

Monet kouluyhteisön ongelmista syntyvät opettajantyön itsenäisestä luonteesta. Opettajat ovat oman alansa asiantuntijoita, joiden ammattiylpeys on korkealla. He ovat tottuneet itsenäiseen työhön, eivätkä pidä määräilystä. Matti Kuittinen on organisaatiopsykologian tutkija Joensuun yliopistossa. Hän toteaa, että koulu on asiantuntijaorganisaatio, jossa opettajat tekevät työtään yksin ja itsenäisesti. Opettajat työskenelevät samassa talossa, mutta eivät tiedä, mitä kollega tekee. Asiantuntijoille tyypillistä on se, että he ovat itsevarmoja ja tarvitsevat tilaa ja vapautta kehittää asiantuntijuuttaan. Heidän on vaikea sitoutua organisaatioon: monet tekevät mieluummin yhteistyötä ulkopuolisten kuin oman talon kollegoiden kanssa. Asiantuntijuuden myyttiin kuuluu vaieta vaikeuksista. Vaikka opettaminen on niin vaikeaa, ettei kukaan hallitse sitä täydellisesti, ongelmista puhuminen on tabu. Kaikki haluavat säilyttää kasvonsa. Tästä seuraa se, että opettajalla ei ole peiliä, johon heijastaa työtään. Hän sokeutuu omalle työlleen, omista työtavoista syntyy perusteettomia uskomuksia. Kun keskustelua opettajainhuoneessa syntyy, se menee helposti mielipiteitten taisteluksi, mielipiteet henkilöityvät. Kasvojen menettämisen pelossa on vaikea myöntää olleensa väärässä (Yhteishyvä 11/96, 23).

Perkan (s. 32) mukaan työyhteisön sosiaalinen kypsyyys oli työntekijän kykyä rajoittaa omaa yksilöllisyyttään ja yhteisön kykyä ymmärtää tämän yksilöllisyyttä. Tämä määritelmä tuntuisi sopivan hyvin kouluun työyhteisönä. Jotta koulu olisi sosiaalisesti kypsä työyhteisö, opettajien tulisi tietyissä tilanteissa pystyä rajoittamaan asiantuntijalle tärkeää yksilöllisyyttään: tietoisesti panostaa yhteistyöhön ja koulun henkisen ilmapiirin parantamiseen. Joskus tämä vaatii omista toiveista ja toimintatottumuksista tinkimistä. Koko yhteisön tasolla kaivataan yksilöllisyyden ymmärtämistä: enemmän suvaitsevaisuutta erilaisia persoonallisuuksia, mielipiteitä ja toimintatapoja kohtaan. Muutama opettaja näki opettajayhteisöjen ongelmien syyn

osaksi piilevän opettajankoulutuksessa: siinä kaivattaisi enemmän käytännön harjoittelua ja jopa kohteliaisuuskasvatusta.

“Vuosien mittaan huomasin, ettei tällainen käytös kohdistunut minuun henkilönä, se oli aivan yleistä. Luulen, että se on yleistä kaikkialla: opettajankoulutus on ammattikoulutusta, ei siinä vaadita sivistystä tai luonnetta.” (9)

Koulun johtajat ovat avanasemassa ilmapiirin parantamisessa. Tämän tutkimuksen valossa kuitenkin koulun johtaja on usein ilmapiirin suurin uhka. Johtajien valintaan tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Johtajat myös tarvitsevat koulutusta tehtävänsä: pelkkä hallinnollisten rutiinien osaaminen ei riitä, vaan johtajan on hallittava myös ihmisten johtaminen ja konfliktien hoito. Eräässä kirjeessä ehdotettiin johtajanviran määräaikaistamista; tämä saattaisi olla hyvä ratkaisu. Nykyisin johtajan osoittauduttua tehtävänsä sopimattomaksi asialle ei voida mitään, ellei johtajaa saada kiinni varsinaisesta virkavirheestä.

Koulun uudistaminen jakaa opettajat kahteen leiriin. Toisille jatkuvat muutokset ovat liikaa, toisten mielestä uudistuksia tulee ehdottomasti tehdä. Koulun uudistushenkisyyden ja opettajan uudistushalun yhteensopivuus on tärkeää opettajan työtyytyväisyyden kannalta. Yksityinen opettaja kärsii, jos koulun yleinen linja ei vastaa omia ajatuksia ja voimavaroja ja kiusaamiskokemukset ovat lähellä. Toisaalta on hyvä, että vanhoillisissa työyhteisöissä on vanhoja rakenteita ravistelevat uudistajansa ja “uudistusmanian” kourissa olevissa kouluissa “jarruttelijansa”. Vaikka opettaja kokee itsensä kaltoin kohdelluksi yrittäessään turhaan esittää uusia ideoita tai huomattessaan, että taas yksi uudistus ajettiin läpi hänen vastalauseestaan huolimatta, nämä opettajat ovat kuitenkin vaikuttaneet työyhteisössään, vaikka vaikutus ei heti näkyisikään. Kun joku uskaltaa avata suunsa, perässä tulee muita.

Tämän tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää suhteellisen kattavaa aineistoa: kiusaamistarinoita saatiin erilaisilta opettajilta ja aineisto koostui hyvin erityyppisistä tapauksista. Huolimatta siitä, että laadullisen tutkimuksen tarpeisiin aineisto oli riittävän suuri, se oli kuitenkin liian pieni kovin pitkälle menevien yleistysten

tekemistä varten. Tutkimuksen luotettavuutta ja yleistämisen rajoituksia on käsitelty lisää kohdassa 2.3. Koska opettajien työpaikkakiusaamista on toistaiseksi tutkittu hyvin vähän, jokainen tutkimus tuo runsaasti uutta tietoa. Näyttää siltä, että työpaikkakiusaamisen tutkimus keskittyy melko pitkälle uhrien tutkimiseen, koska tämä on helpoin tapa lähestyä aihetta. Ilmiön ymmärtämisen kannalta olisi tärkeää saada myös kiusaajat puhumaan. Olisi myös mielenkiintoista saada haastatella kaikki työntekijät jossain kiusaamisongelman vaivaamassa työyhteisössä. Tämä voi olla vaikeaa toteuttaa, koska työyhteisöt pelkäävät ongelmaiseksi leimautumista, eivätkä helposti suostu tällaisiin tutkimuksiin. Tämä tutkimus toi kiusattujen opettajien näkökulman aiheeseen, mutta kuva ei vielä ole kokonainen.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino. 30-80.
- Appelberg, K. 1996. Interpersonal Conflicts at Work. Impact on Health Behavior, Psychiatric Morbidity and Work Disability. People and Work. Research Reports 7. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki: Hakapaino. 4-5.
- Ayalon, O. 1995. Selviydyin! Yhteisön tuki ja selviytyminen. Mannerheimin lastenluojeluliitto. Jyväskylä.
- Björkqvist, K., Lagerspetz, K.M.J., & Kaukiainen, A. 1992. Do Girls Manipulate and Boys Fight? Developmental Trends in Regard to Direct and Indirect Aggression. *Aggressive Behavior* 18 (2), 117-127.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Lagerspetz, K.M.J. 1994. Sex Differences in Covert Aggression Among Adults. *Aggressive Behavior* 20 (1), 27-33.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. 1994. Aggression Among University Employees. *Aggressive Behavior* 20 (3), 173-184.
- Broady, D. 1991. Piilo-opetussuunnitelma. Mitä koulussa opitaan. Gummerus. Jyväskylä. 9.
- Einarsen, S., Raknes, B.-I. & Matthiesen, S.B. 1994. Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European Work and Organizational Psychologist* 4(4), 381-401.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. 1996. Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organisations. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 185-201.
- Enqvist, S., Jakobson, M. & Wiegand, E. (toim.) 1987. Kohtauspaikkana koulu. Toimivat ihmissuhteet - luova työyhteisö. Mannerheimin lastensuojeluliitto. Jyväskylä: Gummerus. 9-85.
- Erätuuli, M. & Puurula, A. 1990. Miksi häiritset minua? Työrauhahäiriöistä ja niiden syistä yläasteella oppilaiden kokemana. Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 81. 6-54.
- Erätuuli, M. & Puurula, A. 1992. Miksi häiritset minua? Opettajan näkökulma. Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 106. 9-38.
- Groeblinghoff, D & Becker, M. 1996. A Case Study of Mobbing and Clinical Treatment

of Mobbing victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5 (2), 277-294

- Heinemann, P-P. 1973. *Mobbning. Gruppvåld bland barn och vuxna*. Stockholm: Ronzo Boktryckeri AB. 19-52.
- Henkinen väkivalta. Käsitettä määrittelevä raportti ja seminaariaineisto. M -sarja 11/79. Suomen mielenterveysseura. Helsinki. 2-24.
- Honey, P. 1996. *Ihmissuhteet työelämässä: pulmia ja ratkaisuja. Kehitä itseäsi -sarja 5*. Imatra Ylä-Vuoksi: Rastor. 15-18.
- Hämäläinen, K.&Sava, I. 1989. *Koulun ihmissuhteet ja niiden kehittäminen*. Jyväskylä: Suomen kaupunkiliitto. 20-98.
- Jankola, K. 1991. *Henkinen väkivalta työelämässä*. Jyväskylä: Suomen kaupunkiliitto. 19-167.
- Katse opettajista organisaatioon. Matti Kuittisen haastattelu. *Yhteishyvä* 11/96, 22-24.
- Kauppi, A. 1989. *Aikuiskoulutuksen suunnittelun kehityslinjoja*. Helsinki. Valtion painatuskeskus. 94.
- Kivivuori, J. 1996. *Opettajien uhrikokemukset ja kontrollinäkemykset. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tiedonantoja 23*. Helsinki. 1-6.
- Kivivuori, J. 1998. *Opettajiin kohdistuva häirintä ja väkivalta - suurten yläasteiden ongelma*. *Opettaja* 11/98. 16-19.
- Kuusisto, P. 1987. *Painopistealue: Opettajien työolosuhdeselvitys. Psykososiaaliset kuormitustekijät*. Oulun kaupunki. Työsuojelutoimikunta. Julkaisu B 15. 7-18.
- Leymann, H. 1986. *Vuxenmobbing. Om psykiskt våld i arbetslivet*. Studentlitteratur. Lund. 14-43.
- Leymann, H. 1990. *Presentation av LIPT -formuläret: konstruktion, validering, utfall*. Sockholm: Violen. 5-53.
- Leymann, H. 1996. *The Content and Development of Mobbing at Work*. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 165-184.
- Leymann, H.& Gustafsson, A. 1996b. *Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorder*. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 251-275.
- Lindroos, R. 1996. *Kiusaamisen kurjuus yhteisöissä ja työyhteisöissä*. Työpoliittinen

- tutkimus nro 164. Helsinki. Hakapaino. 13-141.
- Lindström, K.&Kalimo, R. (toim.) 1987. Työpsykologia: terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos. Helsinki: Miktor. 58-269.
- Lindström, K. (toim.) 1994. Terve työyhteisö. Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos. Helsinki: Miktor. 201-202.
- Mustalammi, N. 1996. Henkinen väkivalta työpaikoilla. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyöt sarja C nro 4. 49-60.
- Mäkelä, K. (toim.) 1992. Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus. 62-74, 244-245.
- Niedl, K. 1996. Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 239-249.
- Ojanen, S. 1982. Opettajien stressi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Julkaisusarja A: Tutkimusraportti 23. 61-85.
- Olweus, D. 1973. *Hackkycklingar och översittare. Forskning om skolmobbing.* Stockholm. 172-176.
- Olweus, D. 1992. *Kiusaaminen koulussa.* Keuruu: Otava. 44.
- Patton, M. Q. 1990. *Qualitative Evaluation and Research Methods.* California: Sage. 381-491.
- Perheentupa, A-V. (toim.) 1995. Ihminen, tunteet ja yhteisön elämä. Sosiaalipedagogisia näkökulmia. Helsinki: Hakapaino. 20-75.
- Perkka, K. (toim.) 1984. Henkinen hyvinvointi työssä. Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Opintoliitto TVO ry. Jyväskylä: Gummerus. 50-67.
- Perkka, K. 1985. Henkinen hyvinvointi työssä 2. TVO ry. Jyväskylä. 30-55.
- Perkka-Jortikka, K. 1992. Sosiaalinen hyvinvointi ja yhteisöllisyys työssä. Tutkimus toimihenkilöiden työn arjesta 1980 -luvun Suomessa. Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto. Helsinki. 65-165.
- Pikas, A. 1990. Irti kouluväkivallasta. Imatra Ylä-Vuoksi: Weilin+Göös. 31.
- Resch, M.&Schubinski, M. 1996. Mobbing - Prevention and Management in Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 295-307.

- Salo, K.&Kinnunen, U. 1993. Opettajien työstressi. Työn, stressin ja terveyden seurantatutkimus 1983 - 1991. Jyväskylän yliopisto. Työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 7/93. 25-54.
- Salo, K.&Salonen, S. 1994. Opettajainhuoneen ilmapiiri ja opettajien työtyytyväisyys. Kasvatustieteen laudatur-tutkielma. Kasvatustieteen laitos. Jyväskylän yliopisto. 29-49.
- Sarala, U. & Sarala, A. 1996. Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tampere. Tammer-paino. 106.
- Tasala, M. 1997. Työpaikkakiusaamisen noidankehät. Gummerus. Jyväskylä. 6-133.
- Udd-Ståhl, H. 1994. Varokaa koulua! Karkkila: Karkkilan painopalvelu. 19.
- Uusi ulottuvuus toimintaan - opettajille oma tukirengas. Koulurauhaa! 5/96, 26-27.
- Varsa, H. 1993. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. Taustatietoa. Katsaus lainsäädäntöön, tapauksiin ja niiden käsittelyyn. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sarja C: työraportteja. Tasa-arvojulkaissuja 6/93. 1-2.
- Vartia, M. 1992. Henkinen väkivalta työssä. Työterveyslaitos. Helsinki: Miktor. 16-50.
- Vartia, M.&Perkka-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Helsinki: Gaudeamus. 2-103.
- Vartia, M. 1996. The Sources of Bullying - Psychological Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 203-214.
- Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere: Kirjayhtymä. 11-99.
- Viitamaa-Tervonen, O.&Mietala, O. 1994. Työyhteisön kriisit ja niiden kohtaaminen. Kiljavan opiston julkaisusarja; 1. Tampere: Tamprint. 11-70.
- Zapf, D.&Leymann, H. 1996. Esipuhe teemanumeroon "Mobbing and Victimization at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 164.
- Zapf, D., Knorz, C.&Kulla, M. 1996. On the Relationship Between Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 215-237.

Tutkimuksen aikana ilmestyneitä artikkeleita aikakauslehdissä:

Opettaja ja raaka kananmuna. Anna 39/96, 12 -14, 146.

Hyvän työilmapiirin avainsana on aikuisuus. Seurakuntaviesti 16/96, 3.

Kaverit eivät auta kiusattua, sillä he pelkäävät. Koulurauhaa! Kiusauttujen tuki ry:n tiedotuslehti 2 (6), 28.

Säästöleikkurin julmat jäljet - työpaikkakiusaaminen tuttua opettajillekin. Opettaja 12/96, 6-8.

Rikospaikka. Helsingin Sanomien sunnuntailiite 13.10.1996.

Ohjelmajulistus nro 1: Väkivallan normit takaisin. Koulurauhaa! 6/96, 3.

Kiusaajaporukat palasiksi ja luokka rooliharjoituksiin. Opettaja 44 -45/96,

Opettajapari kiusan kohteena. Koulurauhaa! 1/97, 4-6.

Kiusaaminen lyö voimattomaksi. Keski-suomalainen 25.5.1997.

Opettajiin kohdistuva häirintä ja väkivalta - suurten yläasteiden ongelma. Opettaja 11/98 16-19.

LIITE 1

Kiusattu opettaja, älä enää vaikene

Olen kasvatustieteen opiskelija Jyväskylän yliopistossa ja teen pro gradu -tutkielmaa aiheesta Kiusattu opettaja - henkinen työpaikkaväkivalta kouluissa.

Jos olet opettajantyössäsi joutunut työtoverien, johtajan ja /tai oppilaiden kiusaamisen kohteeksi, kirjoita kokemuksistasi. Miten kiusaaminen alkoi? Millaisia muotoja se on saanut? Miten se on vaikuttanut työhösi ja muuhun elämääsi? Millä keinoilla olet yrittänyt selviytyä ja millaisena näet tulevaisuuden?

Vapaamuotoisen tarinasi voit kirjoittaa nimettömänä (vastaukset käsitellään joka tapauksessa täysin luottamuksellisesti), mutta liitä mukaan tiedot sukupuolestasi, iästäsi ja kouluasteesta, jolla opetat.

OAJ on antanut hyväksyntänsä tälle tutkimukselle. Vastaamalla edistät tämän yleisen mutta toistaiseksi suhteellisen vaietun ongelman tutkimusta ja samalla autat kanssasi samassa tilanteessa olevia kollegoitasi.

Kiitos!

Päivi Rossi-Kemppainen

(Opettaja 43/96, 15)

LIITE 2

Esimerkki kirjeiden referoinnista ja koodauksesta

-teemat ja niitä vastaavat koodinumerot:

1. Kenen kanssa konflikti (kiusaaja/t)
2. Kiusaamisen alku (tietty tapahtuma)
3. Kiusaamiseen johtaneet syyt (taustatekijät)
4. Kiusaamisen muodot
5. Tilanteen ratkaisu (jos oli)
6. Kiusaamisen vaikutukset uhrin elämään
7. Uhrin käyttämät selviytymiskeinot
8. Tapahtumasta kulunut aika
9. Tulevaisuuden näkymät
10. Kiusaamisen kesto

(merkitsin muuten huomionarvoiset kohdat huutomerkkeillä)

-ote alkuperäisestä kirjeestä:	koodit
“Päätimme muutamien ei-sisäpiiriläisten kanssa keskittyä opetustyöhön ja olla kuulematta ja näkemättä likaista peliä. Tämä strategia auttoi kestämään tässä työpaikassa noin vuoden. Kaikki tämä oli mahdollista, koska rehtori oli itse “toisen alan asiantuntija” ja koki asemansa turvatuksi vain, jos hänellä oli tarpeeksi hänestä riippuvaisia epäpäteviä tukijoita. Huippu tuli kuitenkin kesäkuussa: vuosien työsuhteen jälkeen johdon epäpätevä kakkosporras vastasi tiedusteluihini syksyn opetuksen sisällöstä, että “emme ole vielä laskeneet tunteja emmekä tiedä onko täysi opetusvelvollisuus tulossa”. Tässä vaiheessa, mikäli ay olisi toiminut normaalisti, olisin ottanut yhteyttä luottamushenkilöihin, mutta tämä ei ollut mahdollista, koska ay=johdon kakkosporras ja täysin mädäntynyt. Päätin jättää tämän sairaan työyhteisön. Sain vaivatta päteväni ja osaavana työntekijänä uuden työpaikan, jossa on normaaleja työyhteisön ongelmia, mutta joka on perusterve. Olen kiittänyt nykyistä työyhteisöäni mielenterveyteni pelastamisesta.”	7 10 3 8 4 !! 5 7
-vastaava referaatti:	
-ei-sisäpiiriläiset keskittyivät työhön, olivat välittämättä	7
-auttoi kestämään vuoden	10
-rehtori “toisen alan asiantuntija”, turvasi asemaansa riippuvaisilla epäpätevilla tukijoilla	3
-viime syksyn opetuksesta ei saanut tietoa, ei ehkä täyttä op.velvollisuutta	8 4
-luottamushenkilöistä ei apua, koska olivat johtoporrasta=kiusaajat	!!
-päätti lähteä, sai heti uuden paikan	5
-uusi, terve työyhteisö pelasti mielenterveyden	7

LIITE 3

Esimerkki alustavasta luokittelusta

Kyseessä on teema 4:n (kiusaamisen muodot) luokittelu, esimerkkinä kaksi luokkaa. Ensin kerättiin yhteen kaikki samantyyppisestä kiusaamisesta kertovat maininnat. Täysin samasta asiasta kertovat maininnat yhdistettiin heti yhden maininnan alle (esim. seitsemän mainintaa kohdassa "aiheettomat syytökset"). Tässä on saatu kaksi eri luokkaa, joille annettiin nimet "naisen halventaminen" ja "perusteettomat syytökset".

Samasta asiasta kertovat maininnat		alustava luokan nimi
loukkaavaa huutelua	5	
nimittelyä naista alentavilla nimillä	12	
kähmiminen	21	-> "naisen halventaminen"
leimaaminen feministiksi	25	
muu halventaminen naisena	25	
aiheettomat syytökset	4 14 32 35 37 39 41	
perusteeton rikosilmoitus	6	
perättömiä ilmiantoja eri viranomaisill	19	
syyllyttäminen sairasloman takia		->"perusteettomat syytökset"
tekemättömistä töistä	27	
tuomitseminen asianosaista kuulematta	6	
leimaaminen valehtelijaksi	11	

Lopullisessa luokittelussa luokka "naisen halventaminen" liitettiin luokkaan "henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, vakaumukseen tai yksityiselämään kohdistuva kiusaaminen" yhtenä mainintana. "Perusteettomat syytökset" taas liitettiin luokkaan "maineen mustaaminen" kahtena mainintana: aiheettomat syytökset (4 6 11 14 27 32 35 37 39) ja perättömät ilmoitukset viranomaisille (6 19).

LIITE 4

Esimerkki “lokeroinnista”

- tarkastelun kohteena muutamia kiusaamisen muotoja uhrin sukupuolen ja iän suhteen

	f					
	mies	nainen	20-	30-	40-	50-
1. Hall. keinot						
-töiden org.		9	2	2	2	1
-virkateht.	1	3	2		1	1
-tal.vallank.	1	10	3	2	4	2
-tied. k. vaik.	2	12	2	2	5	5
2. Työn vaik.	3	19	2	2	10	8
3. Sos. erist.	3	18	3	3	9	5
4.						
5.						

LIITE 5

DSM-III-R on amerikkalaisen psykiatrijärjestö APA:n luoma psykiatristen diagnoosien käsikirja, jossa post-traumaattinen stressihäiriö määritellään viiden kriteeriryhmän avulla:

A. -yksilö on kokenut jotain, joka ei kuulu ihmisen normaaleihin kokemuksiin, mutta joka järkyttäisi ketä tahansa, esim. uhka henkeä tai psykologista koskemattomuutta kohtaan, puolisoa, lasta tai kotia kohtaava onnettomuus, vakavan onnettomuuden uhrin näkeminen jne.

B. -yksilö elää toistuvasti traumaattisen tapahtuman uudestaan ainakin yhdellä seuraavista tavoista:

1. tuskalliset muistikuvat
2. toistuvat painajaiset
3. yksilö saattaa yhtäkkiä toimia tai tuntea aivan kuin tapahtuma tapahtuisi uudestaan
4. voimakas psykologinen epämukavuuden tunne tapahtumalle samankaltaisten tai sitä symbolisoivien tapahtumien yhteydessä

C. -yksilö jatkuvasti välttelee ärsykejä, jotka voidaan yhdistää traumaattiseen tapahtumaan ja yleinen kyky reagoida emotionaalisesti on heikentynyt ainakin kolmella seuraavista tavoista:

1. yrittää välttää tapahtumaan liittyviä ajatuksia ja tunteita
2. yrittää välttää toimintoja ja tilanteita, jotka tuovat mieleen muistoja tapahtumasta
3. kyvyttömyys muistaa joitain yksityiskohtia tapahtumasta
4. merkittävästi alentunut mielenkiinto tärkeisiin toimintoihin
5. tuntee, etteivät muut ole kiinnostuneet hänestä
6. rajoittuneet tunneilmaisut
7. tuntee, ettei ole tulevaisuutta

D. -pysyviä merkkejä yliherkkyydestä, joka ilmenee ainakin kahdella tavalla seuraavista:

1. nukahtamisvaikeudet
2. ärtyvyys tai raivonpurkaukset
3. keskittymisvaikeudet
4. jännittyneisyys
5. liioitellut reaktiot ulkoisiin ärsykkeisiin
6. fysiologiset reaktiot sellaisten tapahtumien yhteydessä, jotka ovat samanlaisia kuin tai symbolisoivat

traumaattista tapahtumaa

E. -häiriö oireiden B, C ja D mukaan tulee kestää vähintään kuukauden