

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Lappeenranta
Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Tiina Kuntola

Työpaikkakiusaaminen keskisuudessa yrityksessä

Opinnäytetyö 2012

Tiivistelmä

Tiina Kuntola

Työpaikkakiusaaminen kiusaaminen keskisuudessa yrityksessä, 45 sivua, 4 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Liiketalouden koulutusohjelma

Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Opinnäytetyö 2012

Ohjaajat: lehtori Raili Toikka, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön aiheena oli työpaikkakiusaaminen. Opinnäytetyön aihevalintaan vaikutti ajankohtaisuus ja kirjoittajan oma mielenkiinto aiheeseen. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työpaikkakiusaamista kohdeyrityksessä. Tutkimukseen kuului työpaikkakiusaamisen tarkastelemista eri näkökulmista. Lisäksi toiveena ja tavoitteena oli se, että muutkin yritykset ottaisivat mallia kohdeyrityksestä ja selvittäisivät työpaikkakiusaamista omalla työpaikallaan.

Teoreettisessa osuudessa työpaikkakiusaamista käsitellään yleisesti. Siinä kerrotaan kiusaamisen tunnusmerkit. Lisäksi tarkastellaan, mistä eri syistä kiusataan sekä minkälaisia eri kiusaamistapoja on. Kiusaamistilanteita varten neuvotaan oikeanlainen toimintatapa, jonka avulla tilanne saadaan ratkaistua.

Kohdeyrityksen työntekijöille tehtiin kyselytutkimus. Sen tarkoituksena oli selvittää työpaikkakiusaamisen määrä sekä sukupuolen ja iän vaikutusta kiusaamiseen. Asioita tarkasteltiin kiusatun ja kiusaajan näkökulmista. Työsuojeluhenkilöille tehtiin erillinen kysely. Sen avulla tutkittiin heidän yleistä tietämystään työpaikkakiusaamisesta, arviointeja työpaikkakiusaamisen määrästä kohdeyrityksessä sekä toimintaohjeiden tarpeellisuudesta.

Tutkimustuloksista nähdään, että monesti kiusaamisista ei tiedetä. Työpaikoilla tapahtuva kiusaaminen ei johdu yhdestä tietystä syystä ja kiusaamista tapahtuu monella eri tavalla.

Asiasanat: työpaikkakiusaaminen, kiusaaja, kiusattu

Abstract

Tiina Kuntola

Workplace Harassment in a Medium-size Company, 45 pages, 4 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialisation in Corporate and Financial Law

Bachelor's Thesis 2012

Instructor: Ms Raili Toikka, Senior Lecturer

The subject of this thesis was workplace harassment. The purpose of the research was to find out the reasons why there is workplace harassment in the target company. The research comprised reviewing workplace harassment from different perspectives. An additional wish and aim was that other companies would follow the example of the target company and look into workplace harassment in their own workplaces.

The theory part deals with workplace harassment in general and also describes the characteristics of harassment. Moreover, it examines the different reasons for and forms of workplace harassment. For situations of harassment at the workplace, the thesis report gives advice on the right actions to solve the situation.

The data for this thesis were collected from the target company. The employees filled in a questionnaire survey. The purpose was to find out the extent of workplace harassment and also the effect of gender and age on workplace harassment. The problem was approached from both the harasser's side and the harassed person's side. A different questionnaire survey was targeted at the health and safety persons. The purpose was to find out their general knowledge about workplace harassment, their estimation about the extent of workplace harassment in the target company, and the needs for the right actions instructions.

The results of the study show that workplace harassment is not recognized well enough in all companies. At the workplace, harassment does not need one particular reason, and it takes several forms.

Keywords: workplace harassment, harasser, harassed

Sisältö

1 Johdanto	6
1.1 Aiheen taustaa	6
1.2 Tutkimuksen tavoitteet	6
1.3 Rajaukset ja rakenne.....	7
1.4 Tutkimusmenetelmä	8
2 Työpaikkakiusaaminen	9
2.1 Määritelmä.....	9
2.2 Kiusaamisen eri muotoja	9
2.2.1 Henkinen väkivalta.....	9
2.2.2 Fyysinen väkivalta	11
2.3 Mikä ei ole kiusaamista?	12
2.4 Syitä kiusaamiselle	13
3 Osapuolet.....	15
3.1 Kiusaaja.....	15
3.2 Kiusattu	15
3.3 Sivustakatsoja	16
4 Työpaikkakiusaamisen vaikutukset.....	16
4.1 Kiusatun näkökulmasta	16
4.2 Yrityksen näkökulmasta.....	17
4.3 Koko työyhteisön näkökulmasta	17
5 Velvollisuudet, toiminta ja seuraamukset	17
5.1 Velvollisuudet kiusaamistilanteissa	18
5.2 Toiminta kiusaamistilanteissa	18
5.2.1 Aloitusvaihe	19
5.2.2 Selvitysvaihe.....	20
5.2.3 Ratkaisuvaihe	21
5.2.4 Seurantavaihe.....	21
5.3 Seuraamukset	22
5.4 Oikeustapauksia.....	23
6 Kohdeyrityksen esittely	24
6.1 Konserni	24
6.2 Lappeenrannan Fazer Leipomot Oy	24
7 Työpaikkakiusaamisen yleisyys Lappeenrannan Fazer Leipomo Oy:ssä	25
7.1 Taustaa	25
7.2 Tutkimustulokset	27
7.2.1 Kiusatun silmin katsottuna	28
7.2.2 Kiusaajan silmin katsottuna	34
7.2.3 Tieto toimintatavoista	38
7.2.4 Työsuojeluvastuuhenkilöiden kannanotot	38
7.2.5 Työntekijöiden kommentteja	39
8 Yhteenveto ja pohdinta	39
8.1 Yhteenveto	40
8.2 Pohdinta	40
Kuvat.....	43
Lähteet.....	44

Liitteet

Liite 1 Työntekijöiden infotaulu

Liite 2 Kyselylomake työntekijöille
Liite 3 Kyselylomake työsuojeluvastuuhenkilöille
Liite 4 Toimintaohjeet työpaikkakiusaamisen varalle

1 Johdanto

1.1 Aiheen taustaa

Olen erittäin kiinnostunut työoikeudellisista asioista. Erityisesti työntekijöiden oikeudet ja hyvinvointi kiinnostavat minua, joten työpaikkakiusaaminen vaikutti hyvältä aihevalinnalta. Lisäksi se on hyvin ajankohtainen aihe. Työpaikkakiusaamisen haittavaikutukset ovat hyvin paljon suurempia kuin monesti edes ymmärretään. Kiusaaminen vaikuttaa kiusatun lisäksi muihinkin. Se huonontaa työilmapiiriä sekä vaikuttaa yritykseen monella eri tavalla. Työpaikkakiusaamisen ehkäiseminen onkin hyvin tärkeä asia. Mikäli ongelmatilanteita varten on tehty toimintaohjeet, asioiden käsitteleminen on hyvin paljon helpompaa.

Halusin alusta asti tehdä opinnäytetyöni johonkin yritykseen. Työpaikkakiusaaminen on arka aihe, joten olin varautunut siihen, että yrityksen etsimisessä voi mennä pidempikin aika, mikäli sellaista löytyisi ollenkaan. Pienen etsimisen ja erilaisten vaihtoehtojen tutkimisen jälkeen sain sovittua yhteistyöstä Lappeenrannan Fazer Leipomon kanssa. Fazerin yhteyshenkilöt ovat olleet alusta asti hyvin positiivisella mielellä aihettani kohtaan. He ovat ymmärtäneet asian tärkeyden ja ovat valmiita selvittämään ja parantamaan työpaikan oloja.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työpaikkakiusaamisen yleisyyttä kohdeyrityksessä, Lappeenrannan Fazer Leipomossa. Lisäksi selvitetään, mistä syystä kiusataan ja millaista kiusaaminen on. Asioita tarkastellaan kiusatun ja kiusaajan näkökulmista. Teen kohdeyrityksen työntekijöille tiivistetyt toimintaohjeet kiusaamistilanteiden varalle. Ohjeita laitetaan esille työpaikan eri tiloihin, jotta ne ovat kaikkien työntekijöiden nähtävillä. Niiden avulla kohdeyrityksen työntekijät saavat oikeanlaiset toimintaohjeet kiusaamistilanteiden varalle. Ohjeet hyödyttävät myös esimiehiä ja muita henkilöitä, joiden vastuuseen ongelmatilanteiden hoitaminen kuuluu.

Opinnäytetyön valmistuttua pidän kohdeyrityksessä infotilaisuuden yhteyshenkilöille, jotta he saavat tietää yrityksen tilanteen työpaikkakiusaamisen suhteen.

Tietojen avulla yhteyshenkilöillä on paremmat mahdollisuudet selvittää kiusaamistapauksia, mikä puolestaan hyödyttää koko yritystä työntekijöineen.

1.3 Rajaukset ja rakenne

Opinnäytetyön teoreettinen osuus käsittelee työpaikkakiusaamista yleisesti. Lähdeaineistoina käytetään kirjallisuutta, internetlähteitä ja haastattelua. Empiirinen osuus käsittelee työpaikkakiusaamista kohdeyrityksessä. Lisäksi saatuja tuloksia verrataan aikaisemmin tehtyihin tutkimustuloksiin. Teoreettinen viitekehys sisältää seuraavat asiat: syitä kiusaamiselle, kiusaamisen eri muodot, toiminta työpaikkakiusaamistilanteissa ja osapuolien velvollisuudet kiusaamistilanteissa.

Opinnäytetyön ensimmäinen luku on johdanto. Toinen luku käsittelee työpaikkakiusaamista yleisesti. Työpaikkakiusaamisen määritelmä selvittää sen, minkälainen toiminta luokitellaan kiusaamiseksi. Kiusaamisen eri muodoissa käsitellään sitä, millaista kiusaaminen voi olla. Tämä kappale on jaettu henkisen ja fyysisen väkivallan osioihin. Seuraava kappale käsittelee sellaista työpaikalla tapahtuvaa toimintaa, mikä ei ole kiusaamista. Ensimmäisen luvun viimeinen kappale käsittelee sitä, mistä syystä kiusaamista tapahtuu.

Kolmas luku käsittelee työpaikkakiusaamisen osapuolia. Ensimmäinen kappale kertoo kiusaajasta ja siitä, minkälainen ihminen kiusaaja yleensä on. Toinen kappale käsittelee kiusattua ja hänen yleisiä luonteenpiirteitään. Kolmannessa kappaleessa kerrotaan siitä, minkälainen rooli sivustakatsojalla on kiusaamistilanteissa.

Neljäs luku käsittelee työpaikkakiusaamisen vaikutuksia. Ensimmäinen kappale käsittelee sitä, minkälaisia vaikutuksia työpaikkakiusaaminen voi kiusatulle aiheuttaa. Toinen kappale käsittelee yrityksen näkökulmaa. Siinä kerrotaan, kuinka kiusaaminen vaikuttaa rekrytointiin, maineeseen ja tulokseen. Kolmas kappale käsittelee puolestaan työyhteisön näkökulmaa ja sitä, kuinka se vaikuttaa työilmapiiriin.

Viidennen luvun ensimmäisessä kappaleessa käsitellään velvollisuuksia kiusaamistilanteessa. Asioita tarkastellaan kiusatun ja esimiehen tai vastaavan

muun henkilön näkökulmasta. Toinen kappale antaa oikeanlaiset toimintatavat kiusaamistilanteeseen. Toimintatavat on jaettu neljään alakappaleeseen: aloitusvaihe, selvitysvaihe, ratkaisuvaihe ja seurantavaihe. Jokaisessa kohdassa käydään läpi kunkin vaiheen sisältö.

Kuudennessa luvussa esitellään kohdeyrityksen toimintaa. Ensimmäisessä kappaleessa kerrotaan, kuinka koko konserni on saanut alkunsa, sekä yleisesti sen toiminnasta. Toinen kappale käsittelee tarkemmin juuri opinnäytetyössä tutkimisen kohteena olevaa yritystä aina sen perustamisesta yrityksen työntekijöihin asti.

Seitsemännessä luvussa analysoidaan kohdeyrityksestä tehtyjä tutkimustuloksia. Niitä vertaillaan aikaisemmin tehtyihin tutkimustuloksiin. Ensin käsitellään työpaikkakiusaamisen yleisyyttä. Sen jälkeen ensimmäisessä kappaleessa tarkastellaan asioita kiusatun näkökulmasta. Analysointia tehdään siitä, vaikuttavatko henkilön sukupuoli ja ikä kiusatuksi tulemiseen. Lisäksi analysoidaan syitä kiusaamiseen, minkälaista kiusaamista esiintyy sekä sitä, miten kiusatut viihtyvät työpaikallaan. Toinen kappale havainnollistaa asioita kiusatun näkökulmasta. Siinä tarkastellaan kiusaajien sukupuolta, kiusaamisen kohteita, syitä kiusaamiseen sekä kiusaamistyyliä. Kolmas kappale selvittää, onko työntekijöillä tietoa, kuinka kiusaamistilanteissa tulisi toimia. Neljännessä kappaleessa on työsuojeluvastuuhenkilöiden vastauksiin perustuvaa analysointia.

Viimeisessä eli kahdeksannessa luvussa on koottu yhteenveto ja pohdintakohdan alle tiivistetyssä muodossa esitetyt tutkimustulokset sekä kirjoittajan omia pohdintoja.

1.4 Tutkimusmenetelmä

Teoreettinen osuus pohjautuu kirjallisuuteen, internetlähteisiin ja haastatteluun. Kvalitatiivinen eli laadullinen osuus käsittää kohdeyrityksen työntekijöiden kyselylomakkeiden vastausten analysoimista. Analysoinnit tehdään SPSS-ohjelman avulla. Lisäksi tutkimusta on tehty työsuojeluvastuuhenkilöille. Heille tehtyt kysymykset ovat pääasiassa avoimia kysymyksiä. Vastauksia verrataan opinnäytetyön teoriaosuuteen sekä työntekijöistä saatuihin tutkimustuloksiin.

2 Työpaikkakiusaaminen

Ensimmäinen alaluku käsittelee työpaikkakiusaamisen määritelmää Suomen lainsäädännön näkökulmasta sekä työsuojelupiirien näkökulmista. Toinen alaluku käsittelee sitä, minkälaisia eri kiusaamismuotoja voi esiintyä. Kolmannessa alaluvussa kerrotaan siitä, minkälainen toiminta ei ole kiusaamista. Neljäs ja viimeinen alaluku käsittelee kiusaamisen syitä.

2.1 Määritelmä

Suomen lainsäädännössä ei ole määritelty termiä työpaikkakiusaaminen. Työturvallisuuslaki määrittelee kiusaamisen häirintänä. Sen mukaan kiusaamiseksi katsotaan työntekijän terveydelle kohdistuva haitta, häirintä, josta aiheutuu vaaraa tai muu epäasiallinen kohtelu sekä työntekijän kuormittuminen siten, että hänen terveytensä vaarantuu. Työturvallisuuslaki painottaa enemmän fyysisiä asioita kuin psyykkisiä asioita, mikä saattaa aiheuttaa lukijalle väärinkäsityksiä. Työpaikkakiusaamisen määrittely onkin äärimmäisen vaikeaa. (Työturvallisuuslaki 2002, 25§, 28§; Kess & Kähkönen 2009, 16,18.)

Työsuojelupiirit puolestaan määrittelevät kiusaamisen epäasiallisena kohteluna. Tunnusmerkkejä ovat toistuva ja pitkäkestoinen toiminta, joka ilmenee sortamisena, pilkkaamisena ja epäasiallisena toimintana. Lisäksi kiusattu henkilö tuntee itsensä puolustuskyvyttömäksi. (TyösuojeluhallintoA.)

2.2 Kiusaamisen eri muotoja

Ensimmäisessä alaluvussa on henkisen väkivallan piiriin kuuluvia kiusaamismuotoja. Toisessa alaluvussa kerrotaan kiusaamisista, jotka katsotaan fyysisiksi väkivallaksi.

2.2.1 Henkinen väkivalta

Henkinen väkivalta on yksi kiusaamisen muodoista. Jokainen ihminen määrittelee itse, mikä on kiusaamista, koska joku asia voi olla toiselle vitsi, kun taas toinen ihminen loukkaantuu siitä. Henkinen väkivalta tarkoittaa pitkäkestoista ja säännöllistä toimintaa, ei siis yksittäistä tapausta. Kiusattu henkilö tuntee itsensä puolustuskyvyttömäksi. (Havunen & Lavikkala 2010, 105 - 106.)

Sosiaalisten suhteiden rajoittaminen ilmenee monella tavalla. Kiusatulle ei puhuta, katsotaan paheksuvasti, ilmeillään sekä tehdään näennäisesti tahattomia tekoja. Sanallinen loukkaaminen on tarkoituksellisesti aiheutettua haittaa. Aikaisemmin niiden ilmenemismuotoja ovat olleet mustamaalaaminen, juoruilu ja pilkkaaminen. Nykypäivänä rinnalle ovat tulleet tekstiviestit, sähköpostit sekä internetin yleiset keskustelupalstat. Käytännön toimia haittaavia tekoja ovat vaimentaminen, moittiminen ja uhkailu, joka voi olla sekä suullista että kirjallista. (Kess & Kähkönen 2009, 28, 30; Havunen & Lavikkala 2010, 105, 113.)

Vähäpätöiset työtehtävät sekä aliarvioiminen ovat työtilannetta vaikeuttavia tai loukkaavia toimia (Havunen & Lavikkala 2010, 105). Työtehtävien laadun tai määrän muuttaminen ilman perusteltua syytä on kiellettyä, kuten myös toistuvasti työtehtäviin puuttuminen ilman syytä. Työnjohtovaltaa ei saa käyttää väärin, joten halventavien tai alentavien käskyjen antaminenkin on kiellettyä. Työehtoja ei ole oikeus muuttaa ilman laillisia perusteita. (Työsuojeluopas.)

Tasa-arvolaki käsittelee seksuaalista häirintää, joka kuuluu osittain henkisen väkivallan piiriin. Tarkoituksellisesti ja tosiasiallisesti henkilön henkistä koskemattomuutta loukkaavia tekoja ovat sanalliset ilmaisut ja sanattomat ilmaisut. Tällöin ilmapiiri muotoutuu uhkaavaksi, vihamieliseksi, halventavaksi, nöyryyttäväksi ja ahdistavaksi. Sanalliset ilmaisut käsittävät härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloon, vaatetukseen tai yksityiselämään liittyvät kommentit ja kysymykset. Lisäksi aikuisviihde-elokuvien katselun ehdottaminen, epäasialliset puhelinsoitot ja kaikenlainen muu sukupuolilyhteyteen tai muunlaiseen sukupuoliseen kanssakäymiseen liittyvät ehdotukset ja vaatimukset ovat kiellettyjä. Sanatonta seksuaalista häirintää ovat sukupuolisesti vihjailevat eleet ja ilmeet sekä seksuaalisesti vihjailevat kirjeet, sähköpostiviestit ja tekstiviestit. (Tasa-arvovaltuutettu.) Työterveyslaitoksen vuonna 2009 tehdyn tutkimuksen mukaan 2 % haastatelluista tunsi seksuaalista häirintää viimeisen vuoden aikana. Tilanne ei ole juurikaan muuttunut viimeisen 12 vuoden aikana. (Työterveyslaitos 2009, 211 - 212.)

Sukupuoleen perustuva häirintä kuuluu tasa-arvolain piiriin. Sukupuolinen häirintä ei ole tavaltaan seksuaalista. Se käsittää sukupuoleen liittyvää häirintää, joka ilmenee ei-toivotulla käytöksellä. Tunnusmerkkejä ovat henkisen koskematto-

muuden loukkaaminen tarkoituksellisesti ja tosiasiallisesti, jolloin ilmapiiri muuttuu uhkaavaksi, vihamieliseksi, halventavaksi, nöyryyttäväksi ja ahdistavaksi. Sukupuoleen perustava häirintä ilmenee vastakkaiseen sukupuoleen kohdistuvista halventavista puheista sekä sukupuolen alentamisesta. (Tasa-arvovaltuutettu.)

Yhdenvertaisuuslaki käsittelee syrjintää, jossa syyllisinä osapuolina voivat olla työnantaja tai hänen edustajansa (TyösuojeluhallintoB). Välitöntä syrjintää on yhden tai useamman henkilön kohteleminen eriarvoisesti vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillistä syrjintää on sellainen, jossa päällisin puolin puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa yhden tai useamman henkilön eriarvoiseen asemaan muihin verrattuna. Mikäli näiden toteuttamiseksi käytetyt keinot ovat olleet asianmukaisia ja tarpeellisia, niin toiminta on sallittua. Häirinnällä tarkoitetaan yhden tai useamman henkilön arvon ja koskemattomuuden loukkaamista tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Tämä ilmenee uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai hyökkäävän ilmapiiri luomisella. Kiellettyä toimintaa on myös syrjivän ohjeen tai käskyn antaminen. (Yhdenvertaisuuslaki 2004, 6§.)

Syrjintä on henkistä väkivaltaa. Ketään ihmistä ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden tai muulla perusteella, joka liittyy asianomaiseen henkilöön. (Yhdenvertaisuuslaki 2004, 6§.)

2.2.2 Fyysinen väkivalta

Jokainen ihminen asettaa itse rajan sille, minkä tuntee seksuaaliseksi häirinnäksi. Tämä voi joskus aiheuttaa hankalia tilanteita työpaikoilla. (Havunen & Lavikkala 2010, 117.) Seksuaalinen häirintä muuttuu fyysiseksi väkivallaksi, kun ei-toivottu seksuaalinen käytös muuttuu fyysiseksi. Tämä voi ilmetä fyysisenä kosketteluna, raiskauksen yrityksenä tai raiskaamisena. Tapahtumilla on negatiivisia vaikutuksia työpaikan ilmapiiriin, joka tapauksen johdosta muuttuu ahdistavaksi, uhkaavaksi, halventavaksi, vihamieliseksi ja nöyryyttäväksi. (Tasa-arvovaltuutettu.)

Fyysinen väkivalta käsittää sukupuoleen perustuvaa häirintää silloin, kun henkilön sukupuoleen liittyy ei-toivottua käytöstä. Tämä ei kuitenkaan ole seksuaalista, mutta henkilön fyysistä koskemattomuutta loukataan. Työpaikan ilmapiiri muuttuu tapahtumien seurauksena ahdistavaksi, nöyryyttäväksi, halventavaksi, vihamieliseksi tai uhkaavaksi. (Tasa-arvovaltuutettu.) Täytyy kuitenkin muistaa, että sukupuolinen häirintä ei ole sama asia kuin normaali sosiaalinen kanssakäyminen (Havunen & Lavikkala 2010, 117).

2.3 Mikä ei ole kiusaamista?

Epäasiallisen kohtelun määrittely on lähes mahdotonta, koska ihmiset tuntevat asioita eri tavalla. Täytyykin muistaa, että jokainen ihminen on yksilö. (Työsuojeluopas.) Työpaikkakiusaamiseksi ei pääasiallisesti lueta satunnaisia epäasiallisia puheita tai käyttäytymisiä, koska ne eivät täytä kiusaamisen kriteerejä. Pääasiassa tilanteita täytyy arvioida tapauskohtaisesti. (Kess & Kähkönen 2009, 42.)

Erilainen kohtelemine työpaikalla ei aina ole syrjivää. Yhdenvertaisuussuunnitelman mukainen toiminta ei ole syrjimistä silloin, kun tavoitteena on noudattaa yhdenvertaisuuslakia. Työtehtävien laatuun ja suorittamiseen liittyvä toiminta on sallittua, mikäli se on tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua. Ikä mahdollistaa erilaisen kohtelun. Tämä edellyttää oikeutettua tavoitetta objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltuna. Sen tulee liittyä työllisyyspolitiiseen, työmarkkinoihin, ammatillista koulutusta koskevaan tai johonkin näihin rinnastettavaa toimintaan. Sallituksi toiminnaksi määritellään myös vahvistetut ikäraajat sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 2004, 7§.)

Yhdenvertaisuuslaki määrittelee myös positiivisen erityiskohtelun. Se ei estä erityistoimia, joiden tosiasiallisena pyrkimyksenä on saavuttaa yhdenvertaisuus ehkäisemällä ja lievittämällä syrjinnästä johtuvia haittoja. Positiivisen erityiskohtelun on silti oltava oikeasuhteista pyrittäessä tavoitteeseen. (Yhdenvertaisuuslaki 2004, 7§.)

Työnantaja tai hänen edustajansa ovat oikeutettuja antamaan käskyjä, jotka liittyvät työhön. Tämä edellyttää toimimista lain mukaan. Heidän täytyy noudat-

taa työehtosopimusta, työsopimusta sekä yleisesti alalla vallitsevaa hyvän tavan mukaista käytäntöä. Työntekijän tai hänen edustajansa täytyy kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja kohtuullisesti unohtamatta turvallisuusasioita. Työntekijän pätevyys ammattiin tulee huomioida käskyjä annettaessa. Joskus työnantaja voi joutua antamaan työntekijälle huomautuksen tai kirjallisen varoituksen. Tämä on työnantajan velvollisuus, mikäli siihen on asianmukainen perustelu. (Kess & Kähkönen 2009, 39.) Silloin kun työnantaja tai hänen edustajansa toimii lain sallimissa rajoissa ja kaikkia työntekijöitä kohdallaan yhdenvertaisesti, välttään parhaiten ongelmatilanteilta (Skurnik-Järvinen 2011, 58).

2.4 Syitä kiusaamiselle

Työkavereilla on tapana ystäväystyä ja joskus jopa rakastua työpaikoillaan. Tämä saattaa aiheuttaa ongelmia kyseisten henkilöiden välille tai koko työyhteisölle. Tämän seurauksena voi syntyä esimerkiksi juoruilua ja suosimista. Pahin tilanne syntyy silloin, kun ystävyys- tai rakkaussuhde päättyy. Muodostettaessa minkälaisia suhteita tahansa työpaikoilla, niin aina tulisi osata erottaa henkilökohtainen elämä työasioista. (Korhonen 2009, 18 - 19.)

Henkilökohtaisen elämän vastoinkäymiset toimivat laukaisijana kiusaamiseen. Kiusaamistilanne vaatii oikeanlaiset olosuhteet ja sopivan henkilön kiusaamisen kohteeksi. Nämä asiat kiusaaja määrittelee itse. Kiusaaja saattaa purkaa esimerkiksi heikentyneen itsetuntonsa kiusaamalla. (Korhonen 2009, 15 – 16.) Joskus työkavereiden välillä on kateutta ja tämä saattaa johtaa kiusaamiseen. Kiusaaja saattaa kehuskella esimerkiksi omalla hyvällä taloudellisella tilanteellaan ja haukkua kiusattua köyhäksi tai muuten arvostella hänen heikompaan taloudellista tilannettaan.

Työolosuhteet vaikuttavat kaikkiin työntekijöihin. Mikäli yrityksellä menee huonosti, se saattaa joutua irtisanomaan henkilöstöä. Joskus työntekijä on valmis tekemään mitä tahansa turvatakseen oman työpaikkansa, keinoja kaihtamatta. Tämä voi ilmetä esimerkiksi haukkumalla työkaveria tai levittämällä perättömiä tietoja. (Havunen & Lavikkala 2010, 111.) Mikäli esimies suosii jotain työntekijää, niin tästä voi syntyä kiusaamistilanne. Muut työntekijät saattavat tuntea joutuvansa huonompaan asemaan kuin suosittu työntekijä. He purkavat epävar-

muuttaan ja suuttumustaan kiusaamalla. Työterveyslaitos onkin vuonna 2009 tutkinut sitä, toimiiko esimies työntekijöiden mielestä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Tutkimuksen mukaan hieman yli kaksi kolmasosaa vastaajista on sitä mieltä, että esimiehen toiminta on asianmukaista vähintään hyvin usein. (Työterveyslaitos 2009, 173 - 174.)

Joka maassa on oma kulttuurinsa. Kun ihminen muuttaa vieraaseen maahan, hän ei välttämättä aina toimi uuden maan kulttuurien mukaisesti. Eri maissa ilmeillä ja eleillä on eri merkitys tai lähinnä eroja on siinä, kuinka niitä tulkitaan ja käytetään. Esimerkiksi Ranskassa poskisuudelma on arkipäivää, kun taas suomalaiset eivät ole tottuneet sellaiseen. Suomalaiset pitävät omasta tilastaan, eivätkä välttämättä tunne oloaan mukavaksi, mikäli joku tulee liian lähelle. Tämä voi aiheuttaa ristiriitoja työelämässä. Vaikka ihminen ei tarkoituksellisesti aiheuta haittaa toimimalla omien tapojensa mukaisesti, niin uudessa maassa hänen toimintatapansa voivat aiheuttaa hämmennystä. Tämä voi laukaista kiusaamistilanteita työpaikoilla. (Erilaisuus 2007, 38 - 50.)

Uuteen maahan muuttanut ihminen voi kulttuurierojen lisäksi kokea rasismia. Ihmisillä on ennakkoluuloja. Kaikki ihmiset eivät erinäisistä syistä hyväksy ulkomaalaisia, vaikka nämä toimisivatkin uuden maan tapojen mukaisesti. Ulkomailta muuttavilla on usein myös eri uskonto kuin uuden maan asukkailla. Uskonnolliset tavat voivat aiheuttaa hämmennystä ja kiusaamistilanteita työpaikoilla. Eri maissa uskonnolla on myös erilainen vaikutus jokapäiväiseen elämään. Esimerkiksi muslimit rukoilevat viidesti päivässä eikä Koraani hyväksy veren, sianlihan, itsestään kuolleiden eläinten sekä viinin nauttimista. Tämän vuoksi monikansallisilla työpaikoilla olisikin syytä olla työsäännöt, joiden mukaisesti toimitaan. (Erilaisuus 2007, 10 - 22, 38 - 44.)

On selvää, että kaikki ihmiset eivät tule keskenään toimeen. Jokaisella ihmisellä on omat luonteenpiirteensä. Esimerkiksi toisen ihmisen nauru, ääni, huumori tai äkkipikaisuus voi ärsyttää toista ihmistä. Vaikka ihminen kuinka toimisi asiallisesti, niin se voi silti aiheuttaa ärtymystä toisessa ihmisessä. Jokaisella ihmisellä on kuitenkin oikeus olla oma itsensä. Työelämässä monenlaiset eri persoonat kohtaavat toisensa, jolloin jokaiselta ihmiseltä vaaditaan sietokykyä. Kaikkien kanssa ei tarvitse ystävystyä, mutta toisen ihmisen asianmukainen kohteleminen

nen kuuluu asiaan. Sama pätee ulkonäköön, seksuaaliseen suuntautuneisuuteen, sairauksiin ja sukupuoleen. Jokainen ihminen on yksilö ja omanlaisensa.

3 Osapuolet

Ensimmäinen alaluku käsittelee kiusaajaa. Se kuvaa sitä, minkälainen ihminen kiusaaja yleensä on. Toinen alaluku tarkastelee kiusattua henkilöä. Kolmas alaluku kertoo sivustakatsojan roolista.

3.1 Kiusaaja

Kuka tahansa meistä voi olla kiusaaja tai tulla sellaiseksi. Kiusaajalle ominaisia luonteenpiirteitä ovat tunteettomuus, taito samaistua sekä itsekritiikin puute. Kiusaaja ei välttämättä ole sivistymätön ja paha ihminen. Joskus kiusaaja ei itse edes tajua kiusaavansa. Kiusaaminen on tahallista silloin, kun kiusaaja yrittää salailla tekemisiään ja haluaa tahallaan aiheuttaa ongelmia. Kaija Kess ja Minea Kähkönen ovat tehneet tutkimuksen työpaikkakiusaamisesta, johon osallistui 140 henkilöä. Tutkimuksen mukaan 3 % vastaajista ilmoitti olevansa kiusaajia. (Kess & Kähkönen 2009, 7-8; Korhonen 2009, 16 - 17, 22, 72 - 73.)

3.2 Kiusattu

Työterveyslaitoksen vuonna 2009 tekemän tutkimuksen mukaan 16 % vastanneista on tällä hetkellä kiusaamisen uhri tai on ainakin joskus ollut. Edellinen tutkimus oli tehty vuonna 2006, eikä siihen verrattuna ollut tapahtunut juurikaan muutoksia. Kessin ja Kähkösen tekemän tutkimuksensa mukaan 35 % vastaajista tunsivat tulleensa kiusatuksi viimeisen kahden vuoden aikana. (Kess & Kähkönen 2009, 7 - 8; Työterveyslaitos 2009, 195 - 196.)

Monesti luullaan, että työpaikoilla kiusaamisen kohteeksi joutuvat ainoastaan heikot ihmiset. Todellisuus on kuitenkin toinen, koska kuka tahansa voi joutua kiusatuksi työpaikallaan. Kiusatuksi joutuminen ei katso ikää, sukupuolta, ulkonäköä eikä muitakin ominaisuuksia. Työterveyslaitoksen tutkimus osoittaa, ettei kiusatun sukupuolella ole suurta merkitystä, vaikka naiset joutuvat kiusatuksi hieman miehiä useammin. Kessin ja Kähkösen tutkimuksessa puolestaan 36 % kiusatuista oli naisia ja 64 % oli miehiä. Edes hierarkiajärjestyksessä kor-

keammalla olevat ihmiset eivät ole turvassa kiusaamiselta. Tästä on todisteena Kessin ja Kähkösen tekemä tutkimus, jonka mukaan 30 % kiusaamista kokevista henkilöistä työskenteli johtotehtävissä. Kiusaamisen kohteeksi joutuneet ihmiset ovat usein fiksuja, menestyvät työssään hyvin tai ovat ainakin keskiverto-työntekijöitä. He käyttäytyvät asiallisesti ja välttävät riitatilanteita. (Kess & Kähkönen 2009, 7 - 8; Korhonen 2009, 15 - 16, 72; Työterveyslaitos 2009.)

3.3 Sivustakatsoja

Monesti työpaikoilla tiedetään jonkun olevan kiusaaja tai kiusattu, mutta siihen ei haluta puuttua. Ongelmien toivotaan ratkeavan itsestään, koska taustalla vaanii pelko kiusatuksi joutumisesta tai jopa kiusaajan kostotoimista. Kessin ja Kähkösen tutkimus osoittaaakin, että jopa 52 % työntekijöistä tietää siitä, että työpaikalla on kiusaamista. Työpaikkakiusaamisesta tietävät työntekijät ovat viime kädessä vastuussa. Heidän velvollisuus on puuttua asiaan ja ilmoittaa siitä esimiehelle tai muulle henkilölle. Sivustakatsoja aiheuttaa itselleen hallaa tekemättä asioille mitään. Joskus tilanne voi mennä siihen pisteeseen, että katsojan rooli vaihtuu joko kiusaajaksi tai kiusatuksi. Kiusaajaksi tai kiusaajaporukkaan liittyminen voi tapahtua myös pelon vuoksi. Kiusatuksi puolestaan voi päätyä esimerkiksi puolustamalla kiusattua. (Kess & Kähkönen 2009, 8,91; Korhonen 2009, 74; Havunen & Lavikkala 2010, 108.)

4 Työpaikkakiusaamisen vaikutukset

Ensimmäinen alaluku käsittelee työpaikkakiusaamista kiusatun näkökulmasta. Siinä kerrotaan kuinka kiusaaminen vaikuttaa kiusattuun. Toinen alaluku käsittelee sitä, minkälaisia vaikutuksia kiusaamisesta koituu yritykselle. Kolmas alaluku kertoo, kuinka kiusaaminen vaikuttaa koko työyhteisöön.

4.1 Kiusatun näkökulmasta

Kiusaaminen vaikuttaa kiusattuun monella eri tavalla. Kiusattu voi palaa loppuun sekä kärsiä henkisistä oireista, kuten masennuksesta ja ahdistuksesta. Näiden seurauksena kiusattu jää sairauslomalle ja pahimmassa tapauksessa tästä seuraa eläkkeelle jääminen ennen varsinaista eläkeikää. Koko kiusaamis-

tilanne voi johtaa siihen, ettei kiusattu itse kykene reagoimaan kiusaamiseen. (Kess & Kähkönen 2009, 89; TyösuojeluhallintoA.) Kiusatut henkilöt eivät viihdy työpaikoillaan. He pohtivat, kuinka selviävät taas yhdestä työpäivästä. Heidän energiansa ei kohdistu työntekoon, vaan siihen kuinka kestävät kiusaamisen. Lisäksi kiusatut suunnittelevatkin työpaikan vaihtamista. (Korhonen 2009, 45 - 46.)

4.2 Yrityksen näkökulmasta

Työtehon laskeminen ja työntekijöiden motivaation heikkeneminen hidastuttavat työn tekemistä. Tämän vuoksi voi syntyä esimerkiksi vaikeuksia pysyä annetuissa aikatauluissa, kiiretilanteita, virheitä sekä reklamaatioita asiakkailta. Lisäksi kiusaaminen aiheuttaa kustannuksia yritykselle lisääntyvien sairauspoissaolojen vuoksi. (Työsuojeluopas.)

Koska kiusatut työntekijät suunnittelevat työpaikanvaihtoa, niin tästä henkilöstön vaihtumisestakin aiheutuu yritykselle erinäisiä kuluja. Koko rekrytointiprosessi aiheuttaa kustannuksia ja vie aikaa. (Korhonen 2009, 45 - 47.) Lisäksi kiusaamista esiintyvistä työpaikoista liikkuu negatiivisia juoruja, jonka seurauksena yrityksen maine kärsii (Työsuojeluopas).

4.3 Koko työyhteisön näkökulmasta

Kiusaamistilanteesta kärsii kiusatun lisäksi koko työyhteisö, koska työilmapiiri heikkenee. Sen vuoksi syntyy ristiriitoja ja tämän vuoksi normaalien työtehtävien hoitaminen vaikeutuu. Henkilöstön stressitaso nousee eivätkä he ole tyytyväisiä työhönsä. Kiusaaminen saattaa jakaa henkilöstön kahtia, toiset kiusaajan puolelle ja toiset kiusatun puolelle. Tämä aiheuttaa turhia jännitteitä henkilöstön välillä. (Kess & Kähkönen 2009, 6.)

5 Velvollisuudet, toiminta ja seuraamukset

Ensimmäinen alaluku käsittelee velvollisuuksia kiusaamistilanteissa. Asioita tarkastellaan työntekijän ja työnantajan näkökulmista. Toinen alaluku käsittelee sitä, kuinka kiusaamistilanteissa tulisi toimia. Työntekijä ja esimies pystyvät näiden tietojen avulla hoitamaan kiusaamistilanteen asianmukaisesti. Siinä kerro-

taan yksityiskohtaisesti kiusaamisen neljästä vaiheesta: aloitusvaiheesta, selvitysvaiheesta, ratkaisuvaiheesta ja seurantavaiheesta. Jokainen vaihe on jaettu omaan alalukuunsa. Kolmas alaluku käsittelee kiusaamisen seuraamuksia. Neljännessä alaluvussa esitellään hovi oikeuden tapaus.

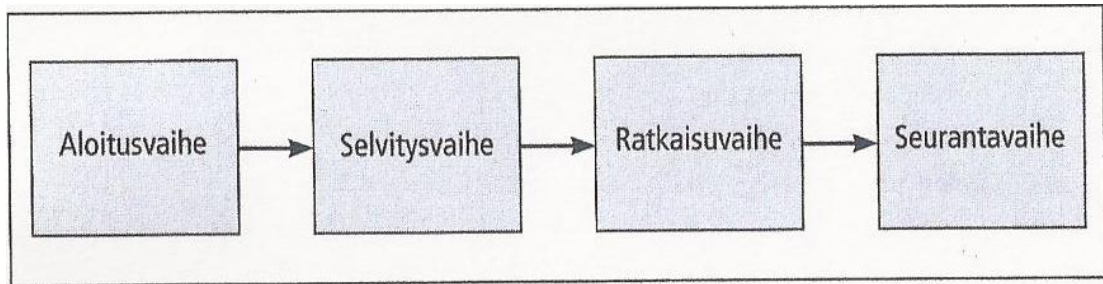
5.1 Velvollisuudet kiusaamistilanteissa

Työntekijän yleisiin velvollisuuksiin kuuluu noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä laiminlyömättä omaa tai muiden turvallisuutta ja terveyttä. Lisäksi työntekijän tulee välttää työtovereihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua, jonka seurauksena heidän turvallisuutensa tai terveytensä voi vaarantua. (Työturvallisuuslaki 2002, 18§.) Työnantajan velvollisuudet kiusaamistapauksissa alkavat siitä, kun kiusaamistilanne tulee hänelle ilmi. Sillä ei ole väliä, kuka on kertonut kiusaamisesta. Työnantajalla ja työntekijällä on lisäksi yhteisiä velvollisuuksia, vaikka lopullinen vastuu onkin aina työnantajalla. Heidän täytyy yhdessä ylläpitää sekä parantaa turvallisuutta työpaikalla. Työpaikkakiusaaminen vaikuttaa työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. (Kess & Kähkönen 2009, 89, 92 - 95.)

5.2 Toiminta kiusaamistilanteissa

Työpaikoilla olisi hyvä olla yhteiset säännöt, jossa on määritelty työpaikalla hyväksyttävä käytös sekä sopimaton käytös. Mikäli säännöt on tehty työsääntöjen muotoon, niin jokainen työntekijä on sitoutunut noudattamaan niitä solmiessaan työsopimuksen. Sääntöjen avulla voidaan ennaltaehkäistä kiusaamistilanteiden syntyä, edellyttäen että ne ovat käyty läpi kaikkien työntekijöiden kanssa. Säännöissä kerrotaan koko kiusaamisprosessi aina kiusaamisesta tilanteen ratkaisuun asti. Tällöin työntekijät saavat selvät ohjeet, kuinka kiusaamistilanteessa tulee toimia. Samalla heille selviää, mitä rangaistuksia kiusaamisesta voi seurata. Mikään ei toimi ikuisesti, vaan sääntöjen noudattamista täytyy tarkkailla ja tarvittaessa tehdä niihin muutoksia. (Skurnik-Järvinen 2011, 62, 64 - 65.)

Kiusaamisen ratkaisuprosessi sisältää neljä vaihetta: aloitusvaihe, selvitysvaihe, seurantavaihe ja ratkaisuvaihe (Kess & Kähkönen 2009, 97).



Kuva 1. Kiusaamistilanteen ratkaisuprosessi (Kess & Kähkönen 2009, 97).

Näitä eri vaiheita kuvataan seuraavissa alaluvuissa yksityiskohtaisemmin.

5.2.1 Aloitusvaihe

Aloitusvaiheen tärkein osa on kiusaamisesta ilmoittaminen, jotta asia saadaan esimiehen tai muun ylemmässä asemassa olevan henkilön tietoon. Tavallisesti kiusaamisesta ilmoitetaan esimiehelle, mutta myös esimies voi olla kiusaaja. Tällaisen tilanteen varalta on hyvä olla määriteltynä toinenkin henkilö. Esimiehen tai muun henkilön velvollisuutena on aloittaa kiusaamisen selvittäminen. Laissa ei ole määritelty, minkäänlaista määräaika selvittämisen aloittamiselle. Työsopimus voidaan purkaa ainoastaan kahden viikon kuluessa purkuperusteen tultua ilmi, joten käytännössä määräaikana voidaan pitää 14 päivää. Kiusaamisilmoitus kirjataan ylös ja sen tulee sisältää tapahtumat tarkasti. Kirjaamista kannattaakin jatkaa koko kiusaamisprosessin ajan. Kiusaamisen kirjaaminen toimii myös todisteena työnantajalle siitä, että kiusaamisen on puututtu asianmukaisesti. (Skurnik-Järvinen 2011, 63.)

Mikäli mahdollista, kiusatun kannattaa kertoa kiusaajalle, että hän pitää kiusaajan käytöstä epäasiallisena. Aina kiusattu ei uskalla kertoa tuntemuksistaan kiusaajalle. Tämä voi johtua esimerkiksi työnteekijöiden eriarvoisesta asemasta tai pelosta. Kertominen hyödyttää kiusattua siinä mielessä, että tapahtuman toistuesssa se voidaan luokitella jatkuvaksi, jolloin se täyttää kiusaamisen kriteerit. Toinen tärkeä puoli kertomisella on se, että kiusaaja ei välttämättä itse edes tajua kiusaavansa. Joskus asiasta huomauttaminen auttaa ja kiusaaminen loppuu tähän. (Kess & Kähkönen 2009, 100.)

Kiusaamisesta on kyse vain silloin, kun kiusaamisen tunnusmerkit täyttyvät. Tämä onkin yksi aloitusvaiheen tärkeimpiä tehtäviä ja sen tutkimista jatketaan vielä myöhemmin selvitysvaiheessa. Kiusaajaa ei saa kohdella normaalia poikkeavasti syytöksistä huolimatta. Jokainen ihminen itse määrittää sen, mikä hänen mielestään on kiusaamista. Tämän vuoksi kiusaamiskriteerit eivät välttämättä täyty, vaikka kiusattu tunteeikin olevansa kiusattu. Esimiehen tai kiusaamista selvittävän henkilön tulisi voida tunnistaa kiusaamisen tunnusmerkit, jotta voidaan puhua kiusaamisesta. Tämä onkin selvitettävä jo aloitusvaiheessa. Tunnusmerkkejä selvitettäessä voidaan käyttää apuna eri lakien määritelmiä sekä työpaikan omia sääntöjä. (Kess & Kähkönen 2009, 101.)

5.2.2 Selvitysvaihe

Selvitysvaiheessa tulee selvittää, kuinka kauan kiusaamista on jatkunut ja aiheutuuko kiusatun terveydelle tästä haittaa. Työterveyshuollon henkilöstöä voi pyytää arvioimaan tilannetta, mikäli tilannetta selvittävä henkilö ei sitä pysty asianmukaisesti arvioimaan. (Kess & Kähkönen 2009, 102.) Tämän jälkeen sekä kiusatun että kiusaajan on saatava kertoa oma näkemyksensä tapahtumista. Kiusaajaa ei saa syyttää, ennen kuin asiasta voidaan olla aivan varmoja. Tässäkin vaiheessa kiusatun ja kiusaajan kertomukset on syytä dokumentoida. Selvitysvaihe tuo esiin oman haasteensa, kuinka toimia puolueettomasti? Oli tilanteen selvittäjänä sitten esimies tai muu henkilö, niin hänellä on taustalla omat ajatukset sekä kokemukset. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää miettiä tilanteita monesta eri näkökulmasta. Monesti kiusaajan ja kiusatun kertomukset eivät ole yhteneviä, minkä vuoksi tilanteen selvittäjälle tulee uudenlainen haaste. Hänen täytyy selvittää, mitä todellisuudessa on tapahtunut. (Skurnik-Järvinen 2011, 63 - 64.)

Kuka tahansa kiusaamistilannetta selvittää, hänen tulee muistaa toimia yksityisyyden suojan puitteissa. Tämä aiheuttaa omat haasteensa tilanteen selvittäjälle. Kiusaamisen selvittämisessä olennaista on se, mikä tilanteen on aiheuttanut. Asioita tuleekin tarkastella monesta eri näkökulmasta. Onko työyhteisössä huono ilmapiiri vai onko työskentelytavoissa jonkinlaisia ongelmia aiheuttavia tilanteita. Esimiestasolla tulee pohtia johtamistapaa sekä kohdellaanko työntekijöitä tasa-arvoisesti vai ei. Tilanteen perusteellisesta selvittämisestä on hyötyä myös

tulevaisuudessa. Kunnolla hoidettu tilanne voi ehkäistä tulevaisuudessa kiusaamistilanteiden syntymistä. Selvitysvaihe päättyy vasta silloin, kun tiedetään, kuinka tilanteessa edetään. Joskus tilanne voi päättyä siihenkin, että kyse ei ole todellisuudessa ollut kiusaamisesta. Oli kiusaamista tai ei, selvitysvaiheen jälkeen kannattaa tehdä analyysi, josta käy ilmi koko tapauksen kulku. (Skurnik-Järvinen 2011, 63 - 64.)

5.2.3 Ratkaisuvaihe

Ratkaisuvaiheessa keskustelua käydään yhdessä kiusatun, kiusaajan sekä esimiehen tai muun henkilön kesken. Yhteisen keskustelun tarkoituksena on hakea tilanteeseen ratkaisu. Keskustelussa kiusaajalle kerrotaan seuraamukset, joita kiusaamisen jatkamisesta aiheutuu sekä siitä, kuinka tilannetta seurataan. Keskustelutilanteeseen veloitetaan osallistumaan. Kiusaajan poisjäännistä voi seurata kurinpidollisia seuraamuksia, kun taas kiusatun velvollisuutena on hoitaa työturvallisuutta vaarantava seikka. Kiusaamistilanteet työpaikoilla ovat erilaisia, eikä aina ole mahdollista käydä näitä keskusteluja. Joskus kiusaaminen voi olla ollut niin vakavaa, että kiusaajalle on annettu välittömästi huomautus, varoitus tai työsuhde on päätetty. (Skurnik-Järvinen 2011, 64 - 65.)

Joskus kiusaamisesta ja kiusaamisongelman ratkaisusta on hyvä kertoa koko työyhteisölle. Tämä saattaa ehkäistä uusien kiusaamistapauksien syntymistä. Mikäli asiasta informoidaan työyhteisöä, niin täytyy kuitenkin muistaa toimia yksityisyyden suojan rajoissa. Työyhteisölle voidaan kertoa, kuinka kiusaamistapausta on yrityksessä käsitelty ja siitä, kuinka tilanne on saatu ratkaistua. Kiusaajaa ei missään tapauksessa saa leimata kiusaajaksi. Muutoin tämä voi johdattaa käänteiseen tilanteeseen, jolloin kiusaaja joutuukin itse kiusatuksi. (Kess & Kähkönen 2009, 104.)

5.2.4 Seurantavaihe

Seurantavaiheessa voidaan tarkkailla jo ratkaistun kiusaamistapauksen osapuolia. Tämän tarkoituksena on seurata, kuinka sovitut asiat toteutuvat käytännön tasolla. Tällainen toiminta onnistuu siten, että tilanteen tarkkaileminen on sovitun henkilön vastuulla. Mikäli kiusaaja ei noudata sovittuja asioita, niin ne

sanktiot on toteutettava, joita hänelle on asetettu kiusaamisen jatkamisesta. (Skurnik-Järvinen 2011, 66.)

Toinen keino on seurata työyhteisön toimivuutta tekemällä työntekijöille erilaisia kyselyjä. Niiden avulla saadaan tietoa työilmapiiristä ja sen toimivuudesta. Nimettömien kyselyiden positiivinen puoli on se, että ihmiset uskaltavat helpommin kertoa työpaikalla olevista ongelmista. Vaikka kysely on nimetön, se on tehtävä niin huolellisesti, ettei yksittäisistä vastauksista voida päätellä vastaajaan henkilöllisyyttä. Kyselyiden tekeminen ei yksin riitä, vaan tulokset tulee esittää työntekijöille sekä reagoida ongelmakohtiin. Tämä osoittaa työntekijöille sen, että työnantaja välittää heistä ja arvostaa heitä. (Kess & Kähkönen 2009, 105.)

5.3 Seuraamukset

Kiusaamisen seuraamus riippuu täysin siitä, minkälaista kiusaaminen on luonteeltaan ollut. Kun kiusaamistilanne on ratkaistu neuvotteluissa yhdessä kiusatun, kiusaajan ja esimiehen tai muun henkilön kanssa, on samalla syntynyt sopimus. Mikäli kiusaaja rikkoo tehtyä sopimusta, hän syyllistyy sopimusrikkomukseen ja joutuu kärsimään siitä aiheutuneet seuraamukset. Esimies tai muu henkilö voi neuvottelun jälkeen antaa kiusaajalle lisäohjeita kirjallisessa muodossa, jolloin välttyään väärinymmärryksiltä. Lisäohjeet luokitellaan työnjohdollisiksi määräyksiksi, joten kiusaaja on velvollinen toimimaan niiden mukaan. Ohje voi sisältää esimerkiksi varoituksen tai irtisanomisen uhkan, mikäli edellä mainittua sopimusta ei noudateta. (Kess & Kähkönen 2009, 140 - 141.)

Huomautuksen antaminen on työnjohdollinen toimenpide, eikä siihen liity irtisanomisen uhkaa. Huomautus on usein suullinen, mutta esimiehen on syytä kirjata itselleen ylös antamansa huomautukset. Mikäli kiusaamistapaus on hyvin lievä eikä sen odoteta toistuvan, niin silloin voidaan antaa huomautus. Varoitus sisältää irtisanomisuhan ja on luonteeltaan työnjohdollinen. Varoitus on merkki siitä, että käytöksen täytyy muuttua. Rikkeen toistuessa seuraa työsuhteen irtisanominen. (Kess & Kähkönen 2009, 140 - 141.)

Työnantaja voi siirtää työntekijän väliaikaisesti toisiin tehtäviin, mikäli kiusaamisen oletetaan olevan vain väliaikaista. Siirron tekemistä tulee harkita huolellisesti, etenkin jos siirtyvänä osapuolena on kiusattu. Tämä voi nimittäin antaa

työyhteisölle huonon kuvan ongelman ratkaisumenetelmästä. Pääasiallisesti ongelman aiheuttaja eli kiusaaja on siirtyvänä osapuolena. Joskus pysyvä siirto on ainoa vaihtoehto, jolloin työsuhteen ehdot muuttuvat merkittävästi. (Kess & Kähkönen 2009, 143 - 144.)

Kiusaamistilanne voi olla erittäin paha, jolloin työnantajan joutuu irtisanomaan työsuhteen. Irtisanominen on mahdollista kollektiivisella perusteella, mutta syy tulee olla todellinen ja toteen näytettävissä. Työsuhteen purkamisen merkitsee työsuhteen päättymistä välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Tämän toteuttamiseen tarvitaan erittäin painava syy. Työntekijällä on oikeus tulla kuulluksi ennen työsuhteen purkamista. (Kess & Kähkönen 2009, 144 - 145, 152.)

5.4 Oikeustapauksia

Helsingin hovioikeus käsitteli työsyRJintään liittyvää tapausta vuonna 2009. B on työskennellyt yrityksessä vuodesta 1998 lähtien. Hän oli ollut äitiyslomalla kahdesti sekä hoitovapaalla vuosien 2004 - 2006 aikana. Kun hän palasi töihin, hänet lomautettiin määräajaksi. Sillä välin kun B oli ollut äitiyslomalla ja hoitovapaalla, niin yritys oli palkannut C:n hänen sijaisekseen määräaikaisilla työsuhteilla. C:n työsuhde oli vakinaistettu sillä välin, kun B oli ollut äitiyslomalla ja hoitovapaalla. Kun B joutui lomautetuksi, niin C jatkoi samoissa tehtävissä kuin tullessaan töihin eli hoiti B:n työtehtäviä. Onko työnantajan edustajana toiminut A syyllistynyt työsyRJintään?

Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus palata vanhoihin työtehtäviinsä perhevapaiden jälkeen ja mikäli se ei ole mahdollista, tulee työnantajan järjestää työsuopimuksen mukaista työtä. Aina tämäkään ei ole mahdollista, mutta silloin työnantajan tulee järjestää jotain muuta työtä. Tämän vuoksi A:n antamia perusteluja ei hyväksytty siitä, että B:n työtehtävät olivat hänen poissaolojensa aikana muuttuneet. A syyllistyiikin työsyRJintään, jonka seurauksena hän joutuu maksamaan B:lle kärsimyksestä 1 220 euroa viivästyskorkoineen sekä oikeudenkäyntikulut. Lisäksi A:lle määrättiin maksettavaksi 30 päiväsakkoa eli 750 euroa. (HO 2009.)

6 Kohdeyrityksen esittely

Ensimmäisessä aluvuossa esitellään Fazer-konsernia. Siinä kerrotaan yrityksen tietoja perustamisesta nykypäivään. Toinen alaluku esittelee itse kohdeyritystä, Lappeenrannan Fazer Leipomoa.

6.1 Konserni

Karl Fazer perusti Helsinkiin vuonna 1891 perheyriityksen nimeltä Fazer. Toiminta on vuosien kuluessa laajentunut konditoriapalveluista aina ruokailupalveluun yhdessä leipomo- ja makeistuotteiden kera. Reilun sadan vuoden jälkeen perheyriityksestä onkin kasvanut kansainvälinen konserni. Siihen kuuluvat Fazer Food Services ja Fazer Leipomot & Makeiset. Fazer Food Servicesillä on omia brändejä, kuten Amica, Wip, Karl Fazer ja Fazer. Vahvojen brändien myötä se on merkittävässä asemassa Pohjoismaissa sekä Baltian maissa. Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Venäjällä on lähes 1 200 Fazerin ravintolaa. Niiden palveluvalikoimat ovat hyvin laajoja, opiskelijaravintoloista aina tilausravintoloihin. (Fazer.)

Fazer Makeiset on erittäin merkittävä makeisyriitytys Suomessa sekä Itämeren alueella. Suomessa on ainoastaan kolme tehdasta, mutta tuotanto on jakautunut suklaanvalmistukseen, sokerimakeisten valmistukseen sekä purukumien valmistukseen. Makeisia viedään keskimäärin 27 maahan. Kansainvälisesti tunnettuja tavaramerkkejä ovat muun muassa Geisha, Karl Fazer sekä Dumle. Lahdessa sijaitseva Fazer Mylly toimittaa raaka-aineet leipomoihin. Se toimii myös raaka-ainehallinnan, tutkimuksen ja kehittämisen keskuksena. Fazer Leipomoilla on myös vahva asema Suomen markkinoilla, kuten myös Venäjällä sekä Itämeren alueella. Leipiä ja leivonnaisia valmistetaan Suomen lisäksi viidessä eri maassa ja leipomoita on kaiken kaikkiaan 21. Leipomotuotteiden vientiä on sitä vastoin 15:een eri maahan. Leipomopuolellakin on tunnettuja brändejä, kuten Oululainen ja Druva. (Fazer.)

6.2 Lappeenrannan Fazer Leipomot Oy

Fazer aloitti leipomotoiminnan Lappeenrannassa vuonna 2003. Tällöin yhdistyivät Kouvolan, Kotkan ja Imatran leipomot ja uuden, nykyaikaisen leipomon koti-

paikaksi tuli Lappeenranta. Näiden kolmen leipomon sulkeuduttua henkilökunta siirtyi pääosin työskentelemään Lappeenrantaan. Lappeenrannan kaupunki oli Fazerin kanssa yhteistyössä ja rakennutti leipomon tilat, kun taas Fazer hoiti koneet ja laitteet. Lappeenrannan leipomo tuottaa erilaisia leipiä Itä-suomen alueelle ja karjalanpiirakoita ympäri maata. (Elintarvike.)

Leipomossa työskentelee kaiken kaikkiaan 97 työntekijää, joista puolet on naisia ja puolet miehiä. Toimihenkilöitä Lappeenrannan leipomossa on 7, joista 6 on miehiä ja yksi nainen. Vakituisia työntekijöitä on 75, joista 40 on naisia ja 35 miehiä, osa-aikaisia työntekijöitä on 22, joista 13 on miehiä ja 9 on naisia sekä määräaikaisia työntekijöitä on lisäksi 6, josta puolet on naisia ja puolet miehiä. Työntekijöiden keski-ikä on 38 vuotta. Naisten keski-ikä on 40 vuotta kun taas miesten keski-ikä on 37 vuotta. (Salonen.)

7 Työpaikkakiusaamisen yleisyys Lappeenrannan Fazer Leipomo Oy:ssä

Ensimmäisessä alaluvussa kerrotaan kuinka yhteistyö kohdeyrityksen kanssa on alkanut. Lisäksi kerrotaan siitä, kuinka työntekijöitä on informoitu ennen kyselytutkimuksen tekemistä sekä siitä, millä perusteella kyselylomakkeiden kysymykset ovat valittu. Toinen alaluku käsittelee kohdeyrityksestä saatuja tutkimustuloksia. Tulosten analysointi on jaettu viiteen omaan alalukuunsa: kiusatun näkökulmaan, kiusaajan näkökulmaan, tietoon toimintatavoista, työsuojeluvastuuhenkilöiden kannanottoihin ja viimeiseksi työntekijöiden kommentteihin.

7.1 Taustaa

Valitsin Lappeenrannan Fazer Leipomon opinnäytetyön kohteeksi siitä syystä, että kyseessä on keskisuuri yritys. Yrityksen koko vaikutti asiaan, koska työpaikkakiusaaminen on arka aihe. Alusta asti oli selvää, että mikäli haluan työntekijöiden vastaavan kyselyyn, vastausjärjestelmä tulee luoda siten, ettei henkilöllisyys paljastu.

Suunnittelin kaksisivuisen infotaulun (liite 1) työntekijöille yhdessä työhyvinvointipääällikkö Jouni Mäkäläisen ja leipomopääällikkö Mika Salosen kanssa. Kerroin

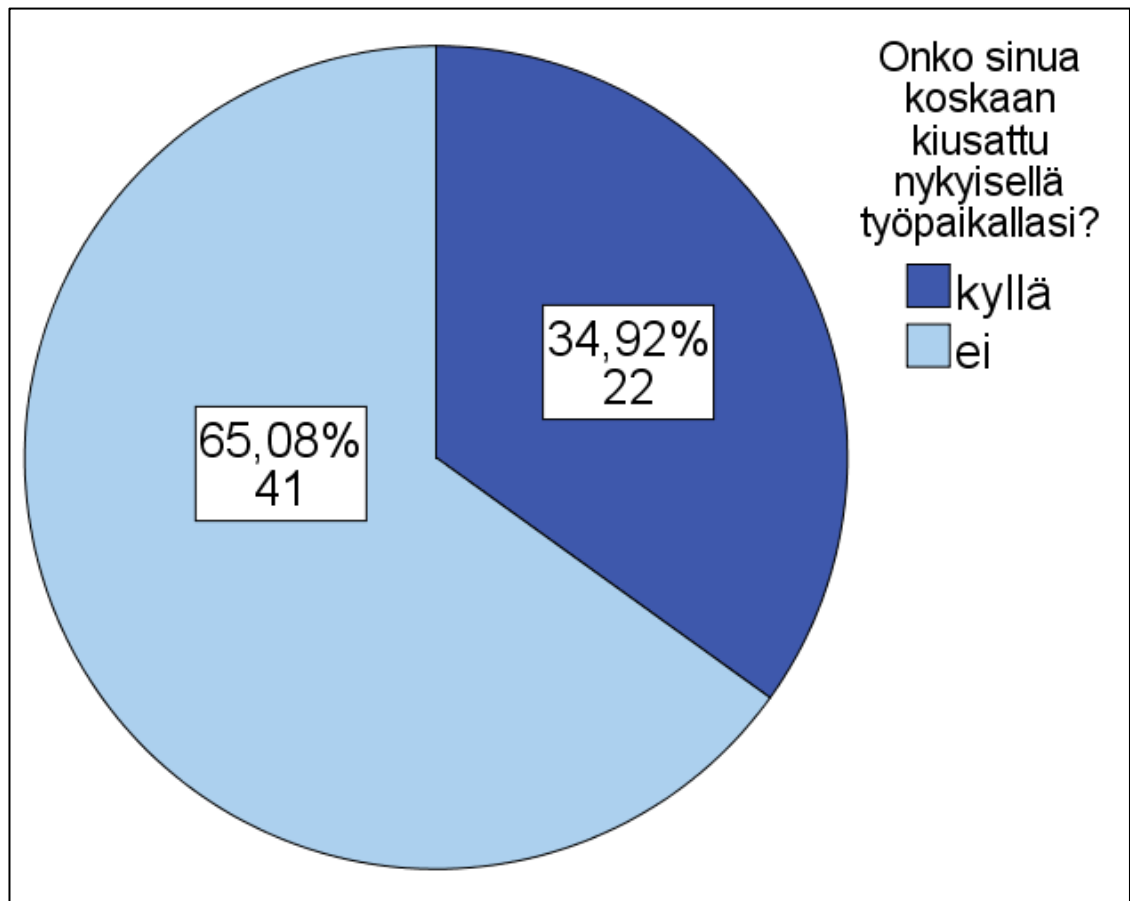
infotaulussa siitä, kuka minä olen ja mitä tutkin. Siinä oli myös kerrottu kyselyn vastausaikataulu, palautusjärjestelmä sekä se, mitä vastaajat itse tästä hyötyvät. Toisella sivulla oli kerrottu, mikä on työpaikkakiusaamisen määritelmä sekä millaista kiusaaminen voi olla. Tämän tarkoituksena oli se, että työntekijät ymmärtäisivät, mitä kiusaaminen on ja mikä puolestaan ei ole kiusaamista. Infotaulu laitettiin kaksi viikkoa ennen kyselylomakkeen jakamista useisiin eri paikkoihin näkyville, muun muassa pukuhuoneisiin. Tällä menettelytavalla pyrin siihen, että ihmiset ovat hyvissä ajoin tietoisia tulevasta kyselystä sekä mahdollisesti miettivät omaa tilannettaan.

Tein itse alustavan kyselylomakkeen, jonka sitten muokkasin oikeanlaiseksi yhdessä työhyvinvointipäällikkö Jouni Mäkäläisen ja leipomopäällikkö Mika Salosen kanssa. Yhteistyössä tehty neljäisivuinen kyselylomake (liite 2) varmisti sen, että kyselyssä kysytään juuri niitä asioita, joita Fazer haluaa saada selville. Työnjohto jakoi kyselylomakkeet palautuskuorineen henkilökohtaisesti työntekijöille 27.2.2012. Vastattuaan kyselyyn työntekijät toimivat infotaulun ohjeiden mukaisesti. Viimeinen kyselylomakkeen palautuspäivä oli 11.3.2012. Vastausaika oli kaksi viikkoa, jotta kaikilla työntekijöillä olisi mahdollisuus vastata kyselyyn. Tällä tavoin viikonlopputyöntekijät ja sairauslomalaisetkin saivat mahdollisuuden osallistua kyselyyn. Kun työntekijä palautti vastauskuoren infotaulussa sovittuun paikkaan, hän sai ottaa karkkipussin palkinnoksi vastaamisestaan. Vastausajan jälkeen kyselyt postitettiin minulle kotiin.

Työsuojeluvastuuhenkilöille olin tehnyt erillisen kaksisivuisen kyselyn (liite 3). Työsuojeluvastuuhenkilöillä tarkoitetaan esimiehiä, työsuojeluvaltuutettua ja työhyvinvointipäällikköä. Tämän kyselyn tarkoituksena oli saada selville heidän tietämystään työpaikkakiusaamisesta, tilanteen ratkaisusta sekä heidän arvioitaan työpaikkakiusaamisen yleisyydestä työpaikallaan. Jotta työpaikkakiusaamistapauksissa osattaisiin toimia oikein, tein myös kohdeyritykseen toimintaohjeet (liite 4) siitä, kuinka kiusaamistilanteissa tulisi toimia. Näistä ohjeista hyötyvät työntekijöiden lisäksi myös esimiehet tai muut kiusaamistapauksista vastaavat henkilöt.

7.2 Tutkimustulokset

Työntekijöille suunnattuun kyselyyn vastasi 63 henkilöä. Olen tyytyväinen 65 % vastausaktiivisuuteen, koska tulokset käsittävät lähes kaksi kolmasosaa työntekijöistä. Kuvasta 2 voidaan nähdä, että 34,92 % tunsivat tulleensa kiusatuksi nykyisellä työpaikallaan. Aikaisemmin tekstissä mainittuun Työterveyslaitoksen tekemään tutkimukseen verrattuna kiusaamisprosentti oli minun tekemässäni tutkimuksessa yli kaksi kertaa suurempi. Toisen aikaisemmin tekstissä mainitun tutkimuksen mukaan, jonka Kess ja Kähkönen olivat tehneet, kiusaamisprosentti oli samaa luokkaa kuin minun tutkimustulokseni. Työterveyslaitoksen tekemän kyselyn pienemmät kiusaamisprosentit johtuvat osittain reilusti suuremmasta otoksen koosta.

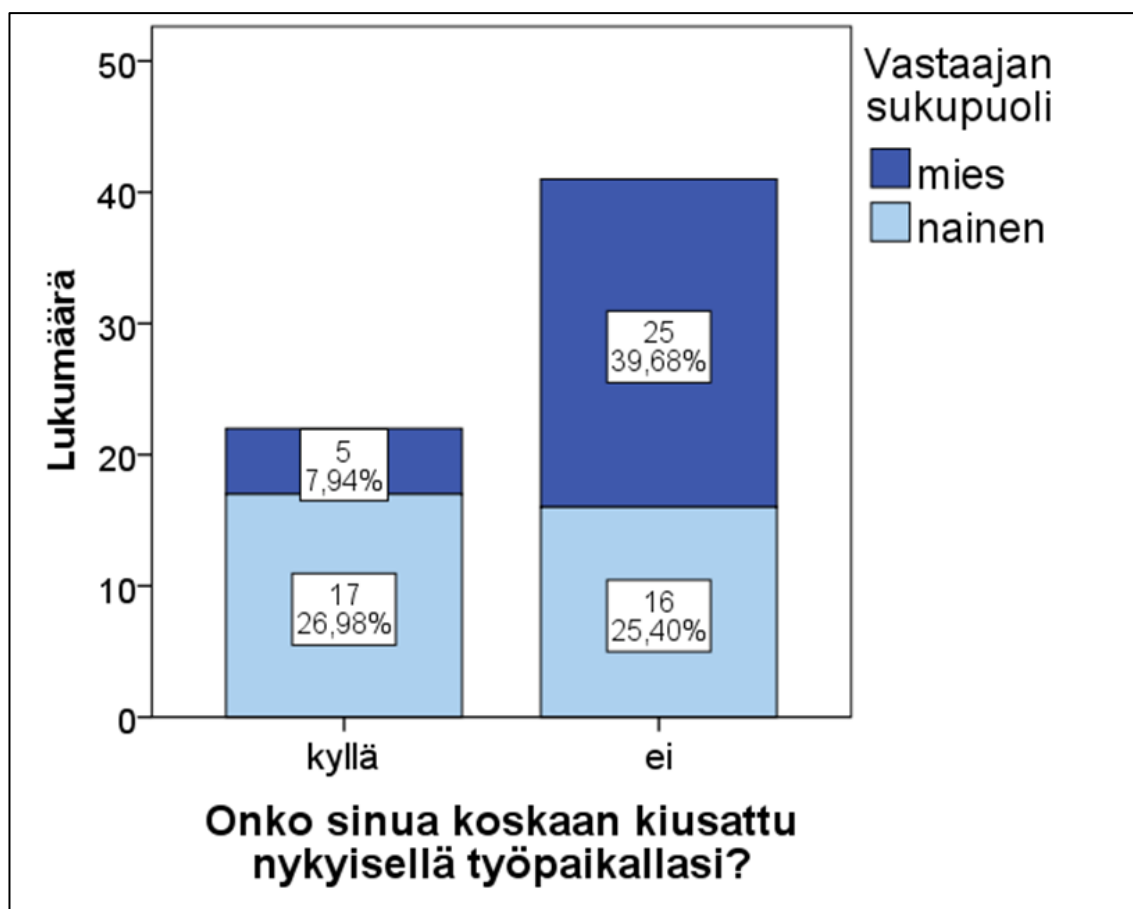


Kuva 2. Työpaikkakiusaamisen yleisyys.

Täytyy myös muistaa, että jokainen ihminen määrittelee itse minkä kokee kiusaamiseksi.

7.2.1 Kiusatun silmin katsottuna

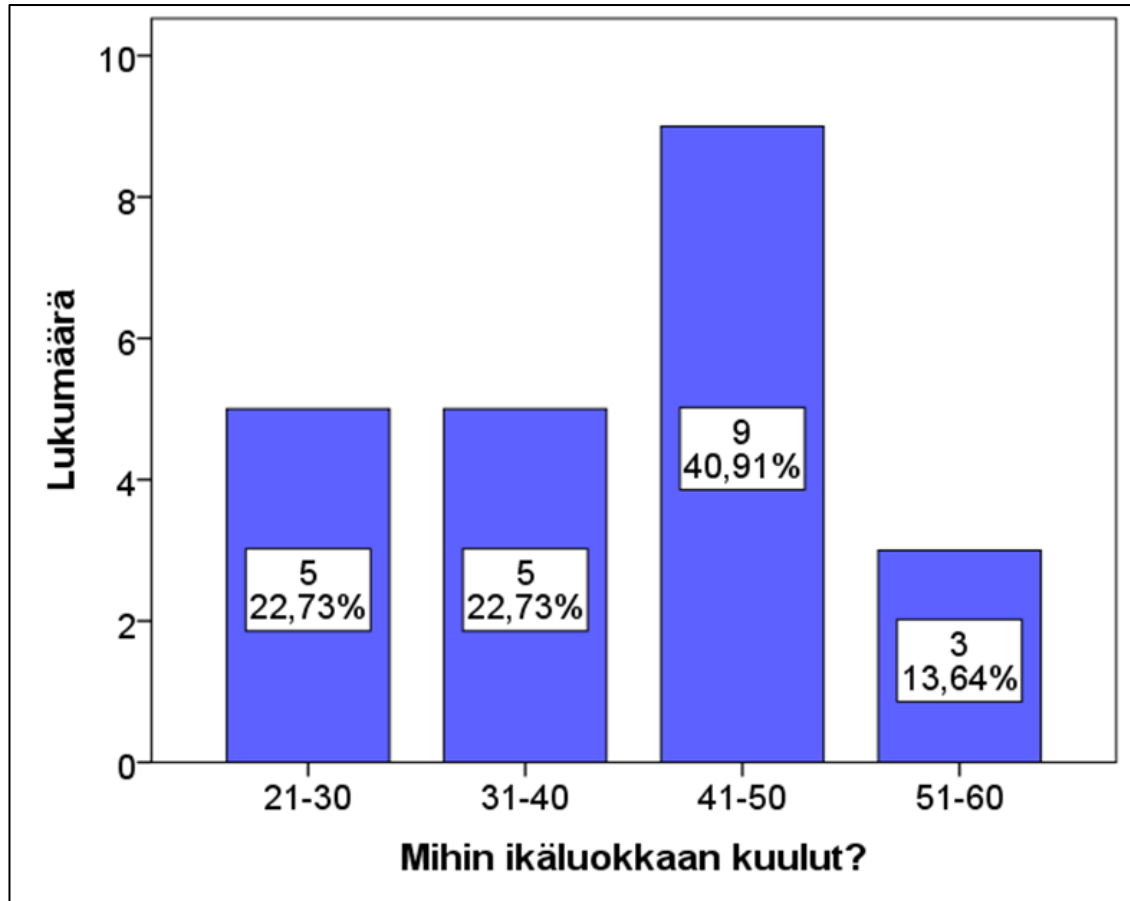
Kuvasta 3 voidaan tarkastella sukupuolen vaikutusta kiusaamiseen. Tästä voidaan päätellä se, että naiset joutuvat kiusaamisen uhriksi kolme kertaa enemmän kuin miehet. Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimuksessa naiset joutuivat kiusatuiksi hieman miehiä useammin, kun taas Kessin ja Kähösen pienempi-muotoisen tutkimuksen mukaan miehet joutuvat kiusatuiksi useammin kuin naiset. Tästä voidaan päätellä se, että sukupuolella ei ole vaikutusta siihen, joutuuko kiusatuksi, vaikka kohdeyrityksessä naisia kiusataankin useammin. Yleisesti voidaan todeta, että kiusaamiseen vaikuttaa muut syyt kuin sukupuoli.



Kuva 3. Työpaikkakiusaamisen jakautuminen miesten ja naisten välillä.

Huomion arvoista tutkimuksessani oli se, että hieman yli puolet kohdeyrityksen naisista tuntee tulleen kiusatuksi.

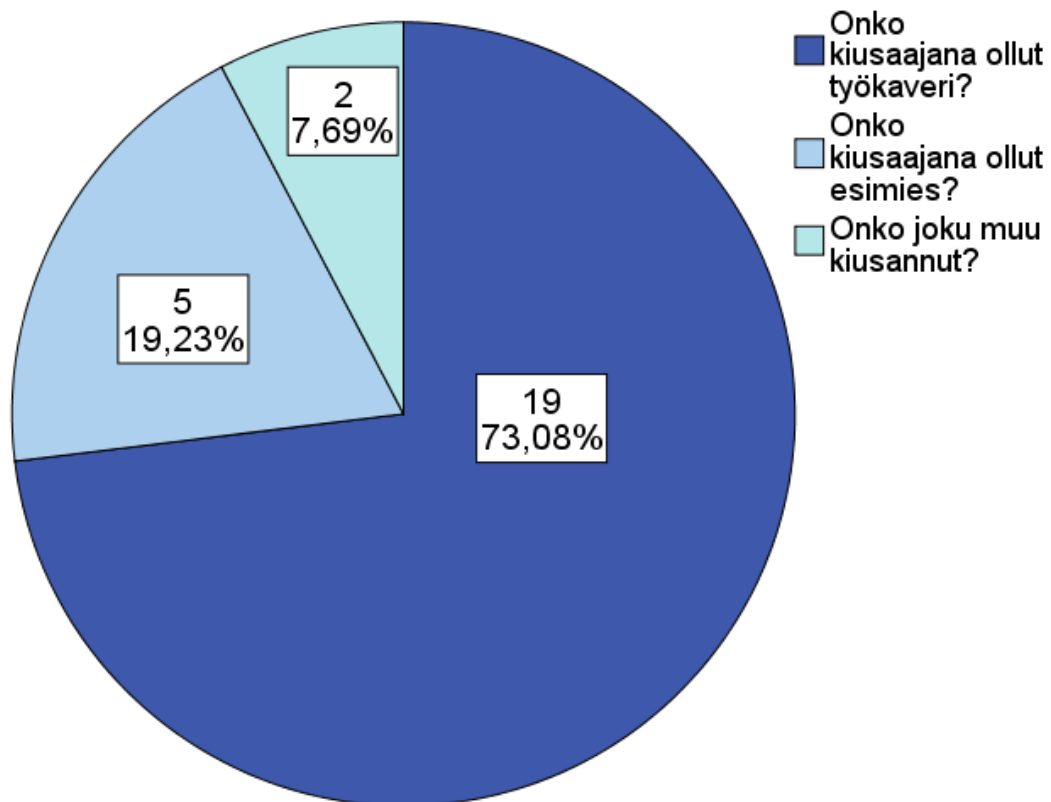
Kyselyssä tutkittiin, onko työntekijän iällä vaikutusta kiusatuksi tulemisessa. Kuvasta 4 nähdään, että ikä ei suoranaisesti vaikuta kiusaamisen kohteeksi joutumiseen, vaikka kohdeyrityksessä kiusaamista onkin eniten ikäluokassa 41 – 50 vuotta. Muihin ikäluokkiin kiusaaminen on jakautunut tasaisemmin.



Kuva 4. Iän vaikutus kiusaamiseen.

Sukupuolten välisessä tarkastelussa ei ole poikkeavuutta verrattuna molempien sukupuolten yhteistuloksiin.

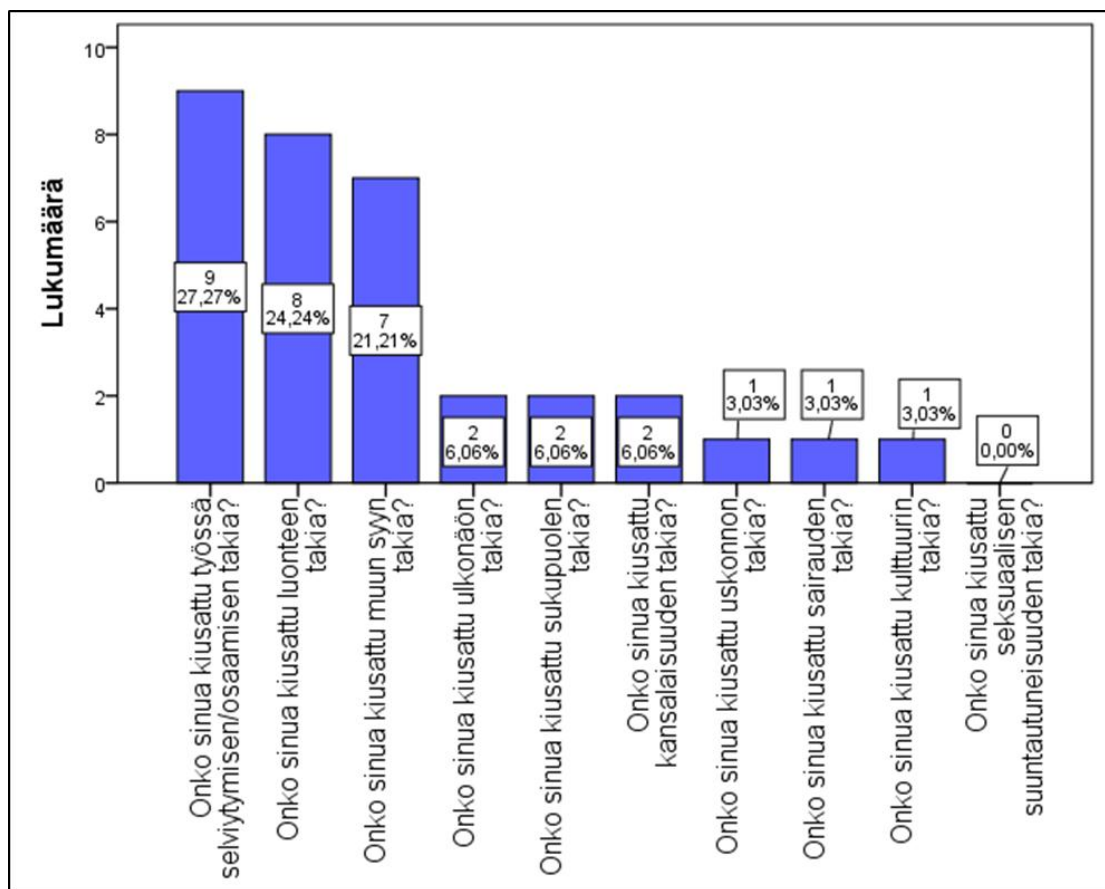
Kuvasta 5 nähdään kiusaajien jakautuminen työpaikkakiusaamisen uhrien näkökulmasta katsottuna. Kuvaa tarkasteltaessa on huomioitava se, että kiusattu henkilö on voinut määrittää vastauksissaan useamman kuin yhden kiusaajan. Tämä tarkoittaa sitä, että kiusaajien määrä on suurempi kuin työpaikkakiusaamista kokeneiden henkilöiden lukumäärä. Tutkimuksesta selviää, että työkaveri koetaan selvästi yleisimmäksi kiusaajaksi. Toiseksi yleisimpänä kiusaajana pidetään esimiestä ja kolmanneksi yleisimpänä kiusaajana pidetään muita henkilöitä. Tarkempia tietoja mahdollisesta kiusaajasta ei voi tämän tutkimuksen perusteella antaa, koska kukaan vastaajista ei määritellyt, kuka tämä mahdollinen muu henkilö on.



Kuva 5. Kiusaajat kiusattujen näkökulmasta.

Sukupuolten välisessä tarkastelussa kiusatuista naisista 80,95 % kokivat suurimmaksi kiusaajakseen työkaverin ja 19,05 % piti esimiestä kiusaajana. Kiusatuista miehistä 40 % tunsu työkaverin kiusaavan, 40 % tunsu kiusaajan olevan joku muu henkilö ja 20 % koki esimiehen kiusaavan.

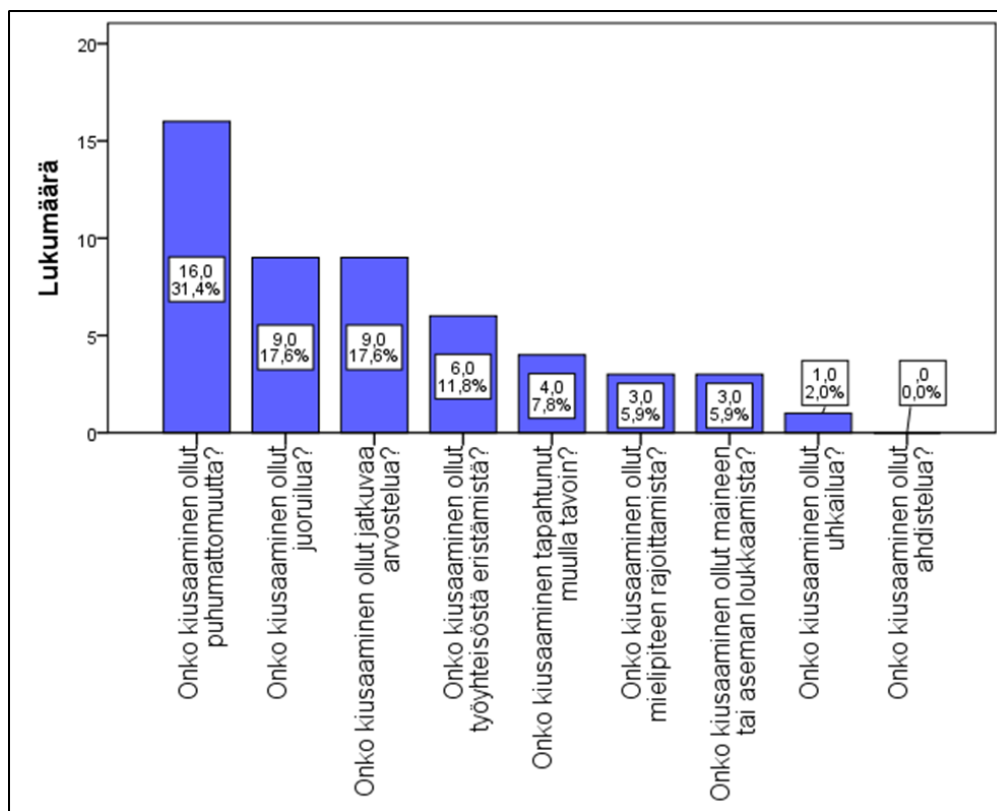
Työpaikkakiusaamisen syiden jakautuminen kiusattujen henkilöiden näkökulmasta selviää kuvasta 6. Tuloksia tarkasteltaessa tulee huomioida se, että kiusaamista kokenut henkilö on kyselyyn vastatessaan saanut mahdollisuuden valita useamman kuin yhden syyn. Tuloksista näkyy selvästi kolme yleisintä syytä työpaikkakiusaamiseen: työssä selviytyminen/osaaminen, luonne ja muu syy. Osa vastaajista ei tiennyt, miksi heitä kiusataan, kun taas osa oli määrittänyt muuksi syyksi muun muassa auton hajoamisen ja mielipiteen ilmaisun. Näiden lisäksi pieni osa ihmisistä tunsu tulleen kiusatuksi kansalaisuuden, kulttuurin, sairauden, sukupuolen, ulkonäön sekä uskonnon takia.



Kuva 6. Työpaikkakiusaamisen syyt kiusatun näkökulmasta.

Sukupuolten välisessä tarkastelussa miesten kiusaamisen syyt olivat jakautuneet täysin tasaisesti siten, että jokaisen syyn kohdassa oli yksi merkintä lukuun ottamatta nollia saaneita vastauksia. Naisten puolella vastauksien keskittyminen oli selvästi suurempaa. Työssä selviytyminen/osaaminen, luonne ja muut syyt nousivat naisten osalta suurrimaksi kiusaamisen syyksi.

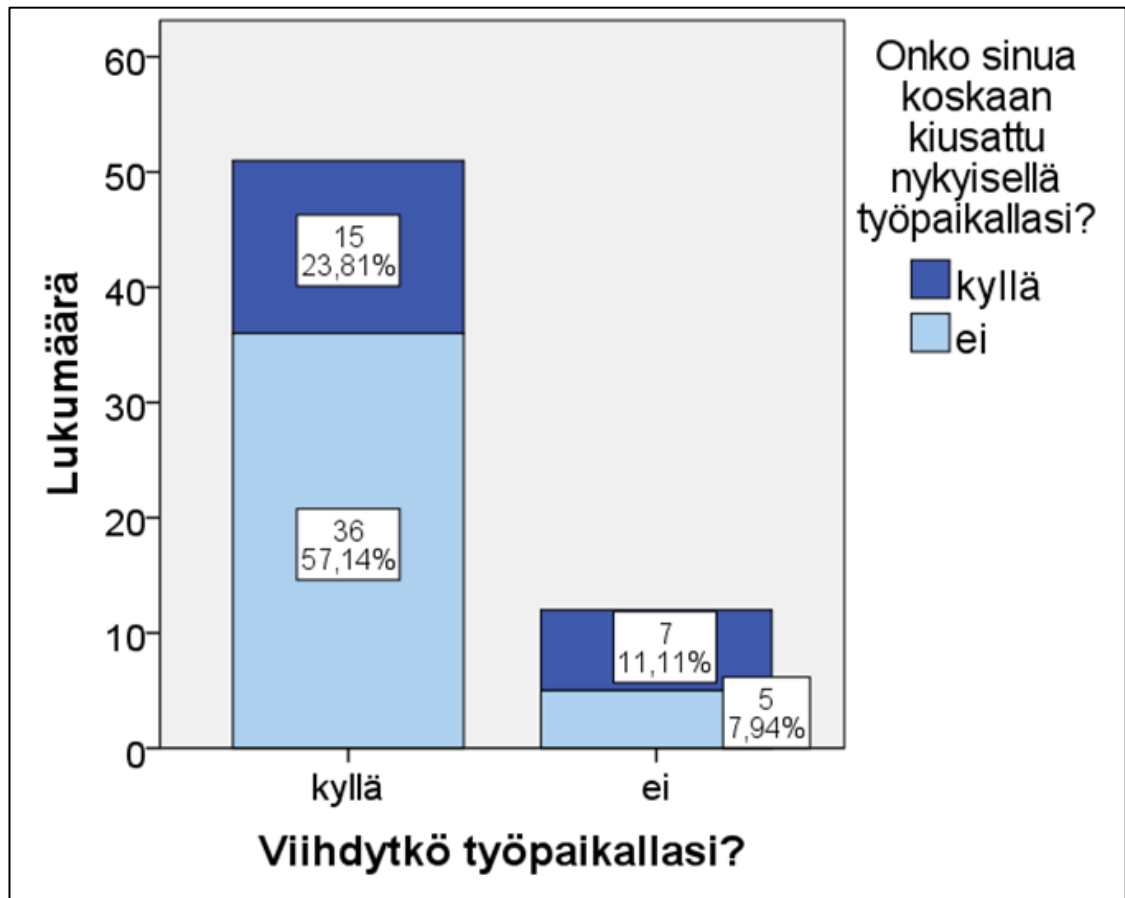
Työpaikkakiusaamisen ilmenemismuodot näkyvät kuvasta 7. Tuloksia katseltaessa tulee huomioida se, että kiusaamista kokeneet henkilöt ovat kyselyyn vastatessaan voineet valita useamman kuin yhden syyn. Tämän vuoksi vastausten määrä on suurempi kuin kiusaamista kokeneiden henkilöiden määrä. Selvästi suurimpana ongelmana pidetään puhumattomuutta. Sen jälkeen lähes puolet pienempinä ongelmina koetaan juoruilu ja arvostelu. Työyhteisöstä eristämistä pitää ongelmallisena 11,8 % kiusatuista. Vähäisemmiksi ongelmiksi katsotaan muut kiusaamisen tavat, mielipiteen rajoittaminen, maineen tai aseman loukkaaminen sekä uhkailu.



Kuva 7. Kiusaamisen tyyli kiusatun näkökulmasta.

Sukupuolten välisessä vertailussa 34 % naisista pitää pahimpana ongelmana puhumattomuutta. Jatkuvan arvostelun kokee ongelmaksi 8 % ja 6 % juoruilun. Loput vastauksista jakautuvat melko tasaisesti. Kiusattujen miesten vastaukset ovat jakautuneet melko tasaisesti. Juoruilua pitää ongelmallisena 30 % miehistä, työyhteisön eristämisen ja puhumattomuuden 20 % miehistä, ja 10 % kokee ongelmaksi maineen tai aseman loukkaamisen, arvostelun sekä muun kiusaamistavan.

Työpaikalla viihtymisestä kertoo kuva 8. Vaikka kohdeyrityksessä on työpaikkakiusaamista, niin siitä huolimatta 80,95 % vastaajista tuntee viihtyvänsä työpaikallaan. Työpaikkakiusaamista kokevista henkilöistä 68 % viihtyy työpaikallaan ja 32 % ei viihdy. Vaikka 7,94 % vastaajista ei ole työpaikkakiusattu, niin he eivät silti viihdy työpaikallaan. Näiden vastausten pohjalta voidaan päätellä, että kohdeyrityksen työntekijät viihtyvät pääasiassa työpaikallaan kiusaamisista huolimatta.

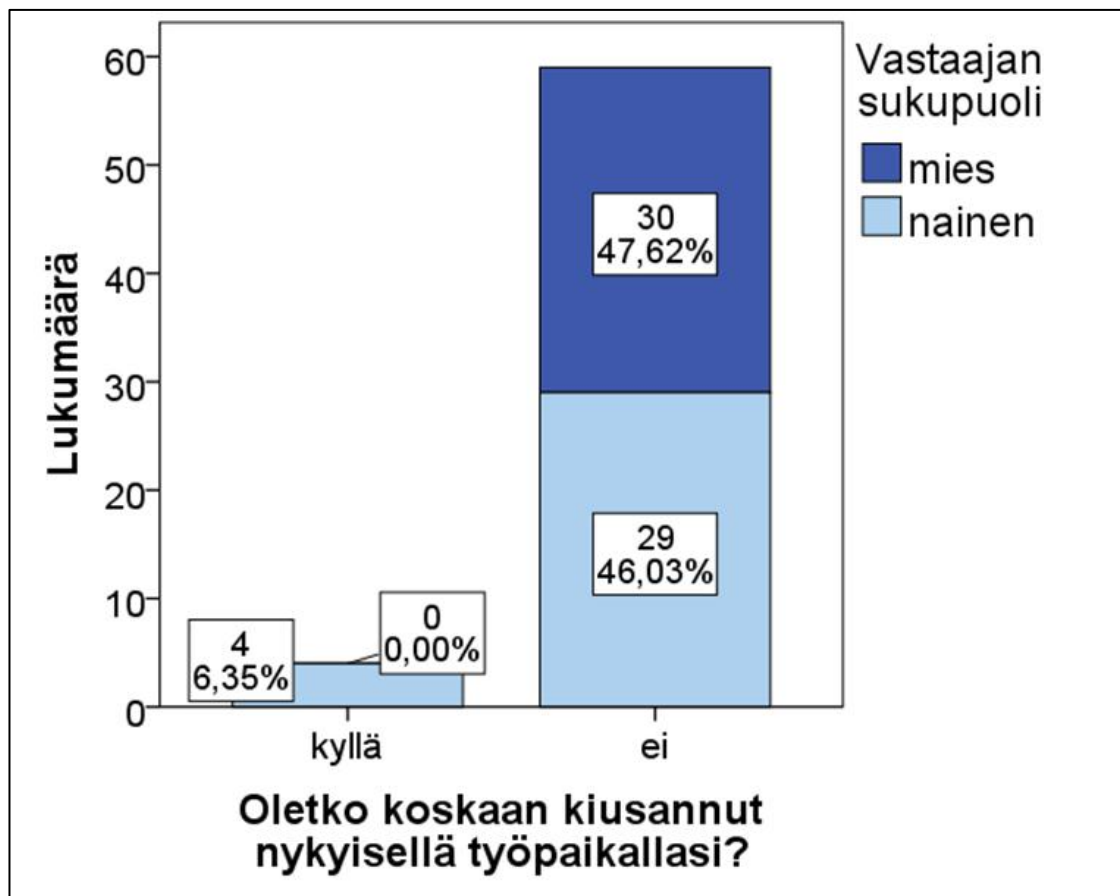


Kuva 8. Viihtyminen työpaikalla.

Sukupuolten välisessä vertailussa ei ole eroja. Miehistä 80 % viihtyy työpaikallaan ja naisista 81,82 % viihtyy työpaikallaan. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että sukupuolten välillä ei ole eroja työpaikalla viihtymisessä.

7.2.2 Kiusaajan silmin katsottuna

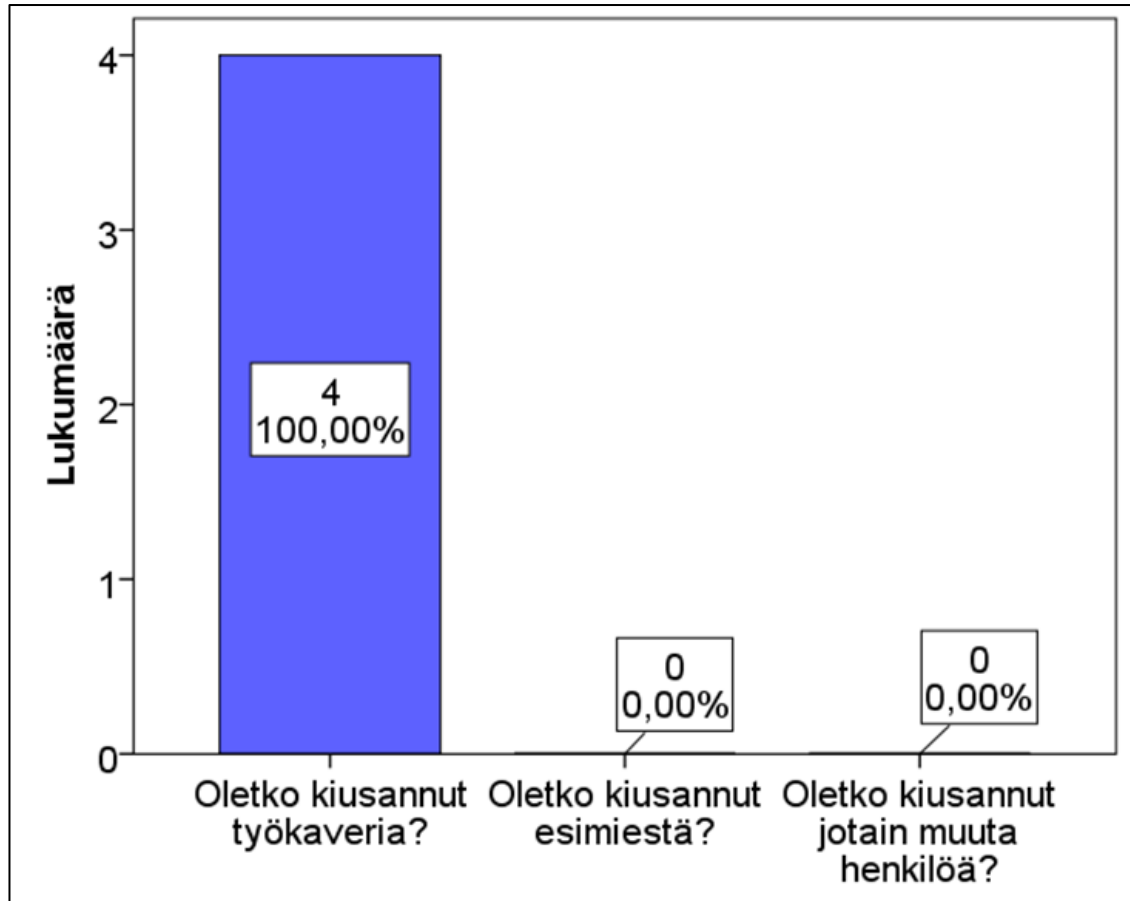
Kiusaajien määrästä kertoo kuva 9. Siitä nähdään, että 6,35 % vastaajista myöntää kiusaavansa kohdeyrityksessä. Vertailukohteena voidaan käyttää Kessin ja Kähkösen tekemää tutkimusta, jossa 3 % vastaajista ilmoitti olevansa kiusaajia. Näiden kahden tutkimuksen pohjalta voidaan yleistää se, että pienempi osa ihmisistä kiusaa kuin tuntee tulevansa kiusatuksi. Omassa tutkimuksessa yllättävää oli se, että kohdeyrityksen kaikki kiusaajaksi itsensä ilmoittaneet henkilöt olivat naisia.



Kuva 9. Kiusaajat sukupuolittain.

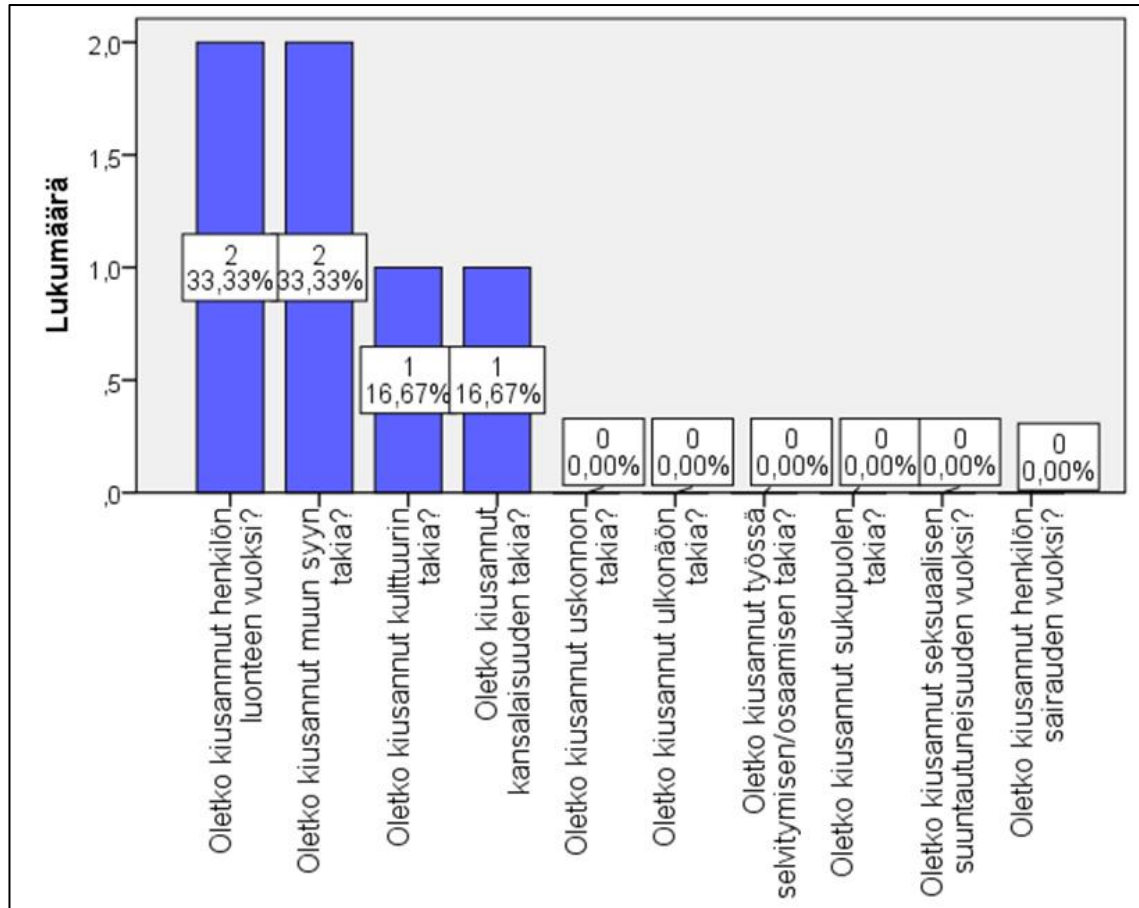
Kiusaajista 50 % kuuluu ikäluokkaan 41 - 50 vuotta. 25 % kiusaajista kuuluu ikäluokkaan 21 – 30 vuotta ja loput 25 % kuuluu ikäluokkaan 31 – 40 vuotta. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida päätellä kuuluvatko kiusaajat yleisesti johonkin tiettyyn ikäluokkaan, koska ainoastaan neljä kiusaajaa vastasi kyselyyn.

Työpaikkakiusaamisen kohteita havainnollistaa kuva 10. Kiusaajia oli kaiken kaikkiaan neljä naishenkilöä, jotka kaikki ilmoittivat kohdistavansa kiusaamisen ainoastaan työkaveriin. Yksikään kiusaaja ei siis ilmoittanut kiusaavansa useampaa henkilöä.



Kuva 10. Kiusaamisen kohteet kiusaajan näkökulmasta.

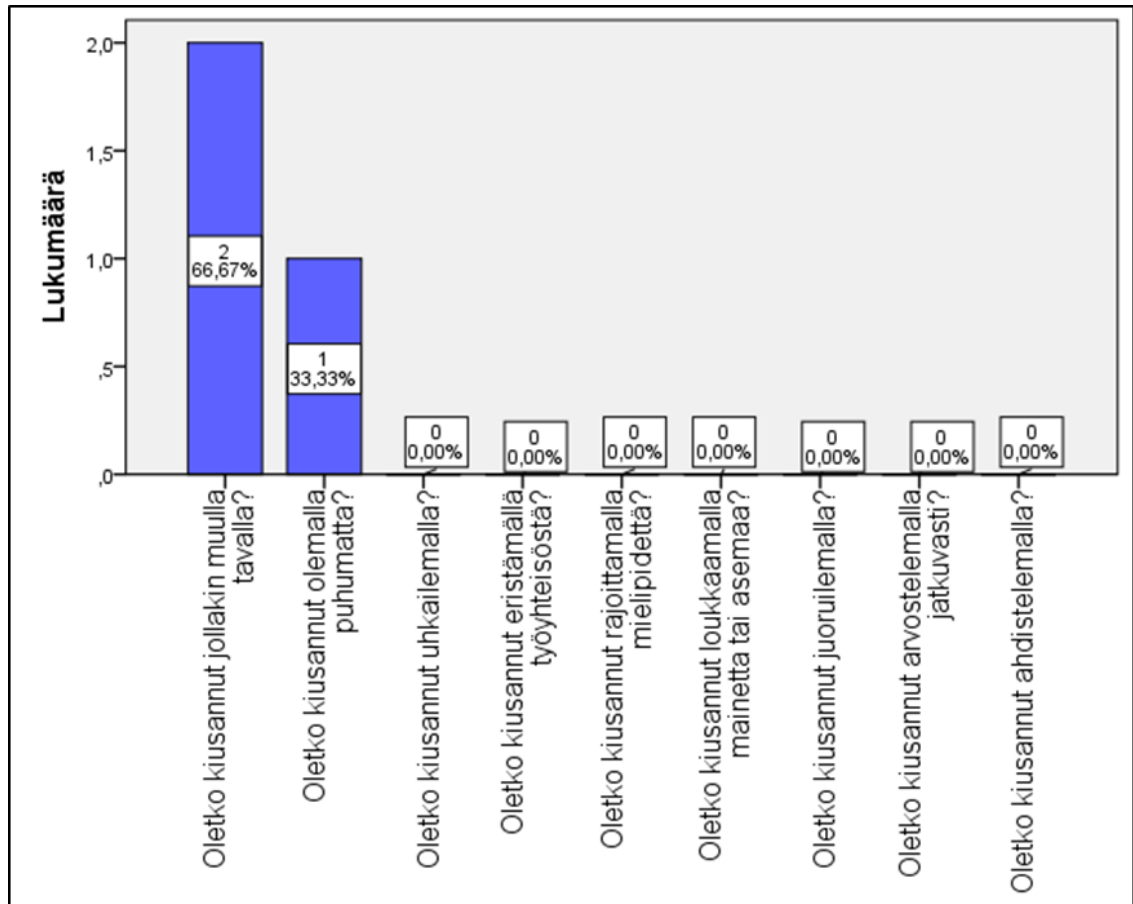
Kiusaajan syitä kiusaamiseen havainnollistaa kuva 11. Tarkastelussa tulee huomioida se, että kiusaamisen syitä on useampi kuin kiusaajia. Tämä johtuu siitä, että kiusaajalla on ollut mahdollisuus valita useampia syitä kiusaamiselleen.



Kuva 11. Kiusaamisen syyt kiusaajan näkökulmasta.

Hieman yli kolmasosa kiusaamisen syistä johtuu kiusatun luonteesta sekä muista syistä, kuten käytöstapojen vuoksi. Kulttuurista ja kansalaisuudesta johtuvaa kiusaamista on 16,67 %.

Kiusaamisen tyyliä havainnollistaa kuva 12. Huomioitavaa on se, että kaikki kiusaajat eivät ole vastanneet tähän kysymykseen, koska syitä on määrällisesti vähemmän kuin kiusaajia. Tämä vuoksi prosenttimäärät saattavat antaa hieman harhaanjohtavaa tietoa.

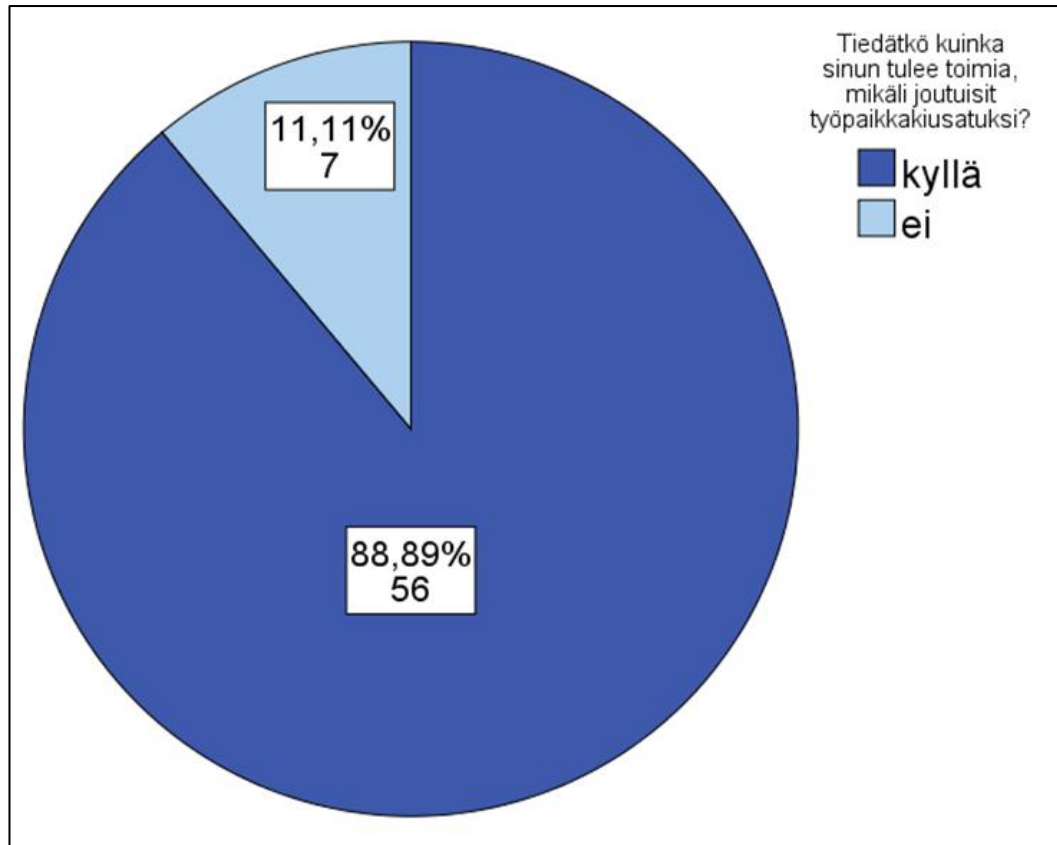


Kuva 12. Kiusaamisen tyyli kiusaajan näkökulmasta.

Kaksi kolmasosaa kiusaamistavoista on tapahtunut muulla tavoin, kuten kehumalla. Yksi kolmasosa kiusaamistyylistä on tapahtunut siten, että kiusaaja ei ole puhunut kiusatulle.

7.2.3 Tieto toimintatavoista

Kuvasta 13 nähdään, että kohdeyrityksessä 88,89 % tietää, kuinka kiusaamistilanteessa tulisi toimia. Ainoastaan 11,11 % vastaajista ei tiedä, kuinka kiusaamistilanteissa tulisi toimia.



Kuva 13. Oikeanlainen toimintatapa kiusaamistilanteissa.

Sukupuolten välisessä tarkastelussakaan ei syntynyt suuria eroja. Miehistä 90 % ja naisista 87,88 % tietää, kuinka kiusaamistilanteissa tulisi toimia.

7.2.4 Työsuojeluvastuuhenkilöiden kannanotot

Työsuojeluvastuuhenkilöille suunnatun kyselyn vastausprosentti oli 60 %. Vastauksen pohjalta voidaan todeta, että työpaikkakiusaamisen määritelmä on kaikkien tiedossa. Samoin myös se, kuinka kiusaamistilanteissa tulisi toimia sekä se, minkälaisia vaikutuksia kiusaamisella voi olla sekä yritykselle että kiusatulle. Kiusaamismäärän arvioimisessa oli jonkin verran eroja. Kiusaamistapauksia arvioitiin olevan 3, 5 ja 10 - 15. Vastauksista ainoastaan jälkimmäinen on lähim-

pänä todellista tilannetta. Kaikkien yhteinen mielipide olisi se, että kohdeyritys tarvitsee nimenomaan selvät ja helposti löydettävissä olevissa toimintaohjeet kiusaamistilanteiden varalle.

7.2.5 Työntekijöiden kommentteja

Liitteenä 2 olevassa työntekijöille suunnatussa kyselyssä oli mahdollisuus kertoa omia mielipiteitään, kohdassa 13. Omia kommentteja oli kirjoittanut 17,5 % kyselyyn vastanneista. Lähes jokaisella kohtaan 13 vastanneella henkilöllä oli omanlaisensa näkemys työpaikastaan ja kiusaamisesta yleisesti.

Työnjohdon toivottiin puuttuvan kiusaamisiin sekä työtehtävien laiminlyönteihin. Työsuojeluvastuuhenkilöillä toivottiin olevan enemmän kokemusta asioiden hoitamisesta. Esimiehen ja työntekijän välistä seurustelusuhdetta pidettiin eräässä vastauksessa ongelmallisena, koska sen vuoksi on koettu syrjimistä. Syrjiminen on tapahtunut esimiehen puolelta siten, että hän on antanut muille huonompia työvuoroja. Ongelmaksi koettiin eräässä vastauksessa tasa-arvon puute työpaikalla.

Työyhteisö tuntuu tietävän kiusaamistapauksista, mutta ulkopuolisina niihin ei haluta puuttua. Eräänä parannusehdotuksena oli psykologin pyytäminen työpaikalle. Hän voisi sitten kertoa, mitä seuraamuksia työpaikkakiusaamisesta on ja miksi kiusaamista ylipäänsä esiintyy. Tämä saattaisi avata kiusaajienkin silmiä. Toinen neuvo kiusaamistapauksiin oli se, että pitää pientä välimatkaa työkavereihin. Kolmantena neuvona oli se, että työpaikalla tapahtuvia muutoksia vähennettäisiin, koska se aiheuttaa sopeutumisongelmia.

8 Yhteenveto ja pohdinta

Yhteenveto on tämän luvun ensimmäinen alaluku. Siinä on kerrottu tutkimustulokset tiivistetyssä muodossa. Toinen alaluku sisältää kirjoittajan omia pohdintoja saaduista tutkimustuloksista.

8.1 Yhteenveto

Tämä opinnäytetyö tutki työpaikkakiusaamista kirjallisuuden perusteella sekä kohdeyritykseen tehdyn kyselytutkimuksen pohjalta. Kohdeyrityksessä hieman yli kolmasosa tunsi tulleen kiusatuksi nykyisellä työpaikallaan erinäisistä syistä. Työpaikkakiusaamiseen ei vaikuta kiusatun ikä. Kohdeyrityksessä naiset joutuvat kolme kertaa useammin kiusaamisen uhreiksi kuin miehet. Tämä poikkeaa teoriaosuuden tiedoista, joiden mukaan sukupuolen ei pitäisi vaikuttaa työpaikkakiusaamiseen.

Kiusaamisen yleisimpänä syynä oli työssä selviytyminen/osaaminen, luonne ja muut syyt, kiusatun mielestä. Kiusaamistapana oli useimmiten puhumattomuus. Kiusatut kokivat kiusaajakseen lähes yhtä usein esimiehen, työkaverin ja muun kiusaajan. Kiusaaja puolestaan kiusasi luonteen, muun syyn, kulttuurin ja kansalaisuuden vuoksi. Kiusaamistapana olivat puhumattomuus ja muunlaiset tavat. Kiusaajat kiusasivat ainoastaan työkavereitaan. Vaikka kohdeyrityksessä on kiusaamista, niin pääsääntöisesti työntekijät viihtyvät työpaikalla. Toimintatavat kiusaamistilanteissa oli valtaosalle työntekijöistä selviä.

8.2 Pohdinta

Opinnäytetyön aihe oli itseäni kiinnostava. Oli hyvin mielenkiintoista tutkia työpaikkakiusaamista, koska pidän itse erittäin tärkeänä sitä, että työntekijät viihtyvät työpaikallaan ja voivat hyvin. Ennen kyselytutkimuksen tekemistä arvioin, että kiusaamistapauksia löytyy kohdeyrityksestä 15 kappaletta. Oma arvioni oli hieman alakanttiin, mutta melko lähellä oikeaa lukua. Odotin, että kiusaamistapauksia löytyy, koska tein kyselyn nimettömänä. Tämän työn avulla huomasin, että työpaikkakiusaaminen on tosiaan suuri ongelma, varmasti hyvinkin monessa muussa yrityksessä.

Mielestäni Suomen lainsäädännössä pitäisi olla selvä määritelmä työpaikkakiusaamisesta. Tiedon etsiminen on hankalaa, koska palasia on ripoteltu eri lakeihin. Nykyiset lait eivät edes suoraan määrittele, mitä työpaikkakiusaaminen on, eikä muutenkaan laissa käytetä sanaa työpaikkakiusaaminen. Vaikka jokainen henkilö määrittelee itse, minkä tuntee kiusaamiseksi, niin ”palaset” voisivat silti olla määritelty yhden lain sisään.

Kohdeyrityksessä naiset joutuivat kolme kertaa enemmän kiusatuksi kuin miehet. Kirjallisuuden mukaan sukupuolella ei pitäisi olla vaikutusta siihen, joutuuko kiusatuksi. Minkä takia kohdeyrityksessä naisia kiusataan enemmän? Työssä selviytyminen/osaaminen, luonne ja muut syyt olivat suurimmat kiusaamiseksi joutumisen syyt, kun asioita tarkasteltiin kiusatun kannalta. Onko naisten työhön perehdytyksessä ollut puutteita? Onko jokin työtehtävä sellainen, jossa vaaditaan enemmän esimerkiksi voimaa, minkä vuoksi useimpien naisten on hankalampaa selviytyä kyseisestä työstä? Jäin pohtimaan myös sitä, onko sukupuolten välillä eroja siinä mikä koetaan kiusaamiseksi? Pohdin myös sitä, eivätkö miehet myönnä itselleen, että ovat kiusattuja?

Jäin pohtimaan miksi työntekijät eivät kerro kiusaamisestaan. Suurin osa, lähes 90 %, työntekijöistä kuitenkin tietää, kuinka kiusaamistilanteissa tulisi toimia, joten minkä takia he eivät kerro asiasta? Pelkäävätkö he menettävänsä työnsä, kiusaamisen lisääntymistä, häpeävätkö he asiaa vai mikä saa ihmiset vaikenemaan asioista? Tämä sai minut pohtimaan tietävätkö ihmiset kuitenkaan todella miten kiusaamistilanteissa tulisi toimia? Käsittävätkö ihmiset asian kenties niin, että kerrotaan asiasta esimiehelle ja esimies kiusaajalle. Entä tietääkö kukaan oikeasti, kuinka toimia, jos kiusaajana onkin esimies? Luulen, että monikaan, joka vastasi kyselyssä tietävänsä, kuinka toimia kiusaamistilanteissa, ei tiedä, kenen puoleen silloin kääntyä. Toivonkin, että tekemäni toimintaohjeiden (liite 4) avulla ihmiset rohkaistuvat kertomaan ja selvittämään kiusaamistapauksia.

Kiusaamisen uhriksi on joutunut yli kolmasosa työntekijöistä, mutta kiusaajia yrityksestä ”löytyi” ainoastaan 6 % työntekijöistä. Yksi vaihtoehto voi olla, että kiusaajat eivät edes tajua kiusaavansa, he eivät myönnä kiusaavansa tai he pelkäävät jäävänsä kiinni. Mielestäni oli yllättävää, että kohdeyrityksessä henkilöt, jotka myönsivät kiusaamisen, olivat kaikki naisia. Eivätkö miehet tajua kiusaavansa vai eivätkö he vain halua myöntää kiusaavansa?

Vaikka kohdeyrityksessä on kiusaamista, niin työntekijät tuntuvat silti pääasiassa viihtyvän työpaikallaan, myös kiusatut. Minusta tämä on hieman ristiriitaista. Toisaalta voihan asia olla niin, että kiusaaminen ei ole jokapäiväistä. Ja leipomotyössä kun työvuorot vaihtuvat, niin kiusaaja saattaa olla vain esimerkiksi

kerran kuussa samassa työvuorossa. Tämä selittäisi sen, miksi niin moni kiusatuistakin viihtyy työpaikallaan.

Lopuksi haluan todeta sen, että vaikka kohdeyrityksessä kiusaamistapauksia oli melko paljon, niin se ei tee kyseistä yrityksestä huonoa. Mielestäni on ollut erinomaista, että yritys on suostunut tällaisen tutkimuksen tekemiseen. Tämä osoittaa sen, että Fazer on valmis parantamaan työilmapiiriä ja sitä kautta työntekijöiden hyvinvointia. Toivonkin, että muut yritykset ottavat mallia ja selvittävät oman yrityksensä asioita. Tämä tutkimus osoittaa sen, että kaikki ei välttämättä ole yhtä hyvin kuin päällepäin luullaan. Joskus ongelmien ratkaisematta jättäminen saattaa tuntua helpoimmalta vaihtoehdolta. Mutta kuten vanha sanalaskukin sanoo: minkä taakseen jättää, sen edestään löytää.

Tulevaisuudessa jatkotutkimuksen kohteita voisivat olla seuraavat asiat: onko tekemistäni ohjeista ollut hyötyä ja onko kiusaamistilanteisiin puututtu aikaisempaa paremmin.

Kuvat

Kuva 1. Kiusaamistilanteen ratkaisuprosessi (Kess & Kähkönen 2009, 97), s. 18

Kuva 2. Kuva 2. Työpaikkakiusaamisen yleisyys, s. 26

Kuva 3. Työpaikkakiusaamisen jakautuminen miesten ja naisten välillä, s.27

Kuva 4. Iän vaikutus kiusaamiseen, s.28

Kuva 5. Kiusaajat kiusattujen näkökulmasta, s.29

Kuva 6. Työpaikkakiusaamisen syyt kiusatun näkökulmasta, s.30

Kuva 7. Kiusaamisen tyyli kiusatun näkökulmasta, s.31

Kuva 8. Viihtyminen työpaikalla, s.32

Kuva 9. Kiusaajat sukupuolittain, s.33

Kuva 10. Kiusaamisen kohteet kiusaajan näkökulmasta, s. 34

Kuva 11. Kiusaamisen syyt kiusaajan näkökulmasta, s.35

Kuva 12. Kiusaamisen tyyli kiusaajan näkökulmasta, s.36

Kuva 13. Oikeanlainen toimintatapa kiusaamistilanteissa, s.37

Lähteet

Elintarvike.

<http://kehittyvaelintarvike.fi/teemajutut/14-fazer-uudistaa-leipomoitaan-yli-70-miljoonalla-eurolla>. Luettu 17.4.2012

Erilaisuus.

<http://oulu.ouka.fi/villavictor/pdf/erilaisuussallittu.pdf>. Luettu 22.4.2012.

Fazer.

<http://www.fazer.fi/Fazer-konserni/Fazer-lyhyesti/>. Luettu 17.4.2012.

Havunen, R & Lavikkala, A. 2010. Ongelmia ratkaiseva esimies. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

HO 2009.

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/ho/2009/helho20092765?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6syrynt%C3%A4>

Kess, K. & Kähkönen, M. 2009. Häirintä työpaikalla. Helsinki: Edita Prima Oy.

Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy

Salonen, M. Leipomopäällikkö. Fazer Leipomot Oy. Lappeenranta. 17.4.2012. Henkilökohtainen tiedonanto.

Skurnik-Järvinen, H. 2011. Ratkaise työpaikan ongelmatilanteet. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Tasa-arvovaltuutettu.

<http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/hairinta>. Luettu 19.3.2012.

TyösuojeluhallintoA.

http://www.tyosuojelu.fi/fi/tutsp_linkitettavat/375. Luettu 12.3.2012.

TyösuojeluhallintoB.

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/syrjintaselvitys>. Luettu 19.3.2012.

Työsuojeluopas.

<http://www.tyosuojelu.fi/upload/6tes3cz6.pdf>. Luettu 19.3.2012.

Työterveyslaitos 2009.

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf. Luettu 16.4.2012.

Työturvallisuuslaki.

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6turvallisuuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6turvallisuuslaki). Luettu 12.3.2012.

Yhdenvertaisuuslaki.

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021?search\[type\]=pika&search\[pika\]=yhdenvertaisuus.laki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021?search[type]=pika&search[pika]=yhdenvertaisuus.laki). Luettu 12.3.2012.

HYVÄT FAZERIN TYÖNTEKIJÄT!

Olen Tiina Kuntola ja opiskelen Saimaan ammattikorkeakoulussa liiketaloutta. Teen opinnäytetyötä työpaikkakiusaamisesta. Suoritan Teidän työpaikallanne kyselytutkimuksen, johon kaikkien työntekijöiden olisi hyvä vastata.

Työnjohto jakaa kyselylomakkeet ja palautuskuoret jokaiselle työntekijälle 27.2.2012 alkaen. Vastattuanne kyselyyn suljette kyselylomakkeen palautuskuoreen ja palautatte kuoren ex-labrassa olevaan lukolliseen postilaatikkoon. Tällä tavoin kenenkään henkilöllisyys ei paljastu, eikä vastauksista voida päätellä kuka on vastannut mitään. Vastaukset eivät mene esimiehille, vaan suoraan minulle. Olkaa ystävällisiä ja vastatkaa kyselyyn viimeistään 11.3.2012 mennessä. Mikäli Teillä ilmenee kysyttävää, ottakaa yhteyttä esimiehiin, Sirkkuun tai Kiiaan.

Toivon, että vastaatte kyselyyn rehellisesti. Tämä tutkimus hyödyttää nimenomaan Teitä! Tutkimuksen avulla työympäristöä ja työhyvinvointia voidaan parantaa ja ongelmakohtiin voidaan tulevaisuudessa puuttua paremmin.

MITÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN ON?

Kiusaaminen on pitkään jatkuvaa ja toistuvaa kielteistä käyttäytymistä

- sortamista
- pilkkaamista
- epäoikeudenmukaista kohtelua

Kiusaamisen kohteena oleva ihminen tuntee itsensä puolustuskyvyttömäksi.

TYÖPAIKKAKIUSAAMISELLA ON ERILAISIA MUOTOJA

- mielipiteen rajoittaminen
- jatkuva arvostelu
- työyhteisöstä eristäminen
- maineen ja aseman loukkaaminen
- uhkailu
- ahdistelu
- puhumattomuus
- juoruilu

LÄHDE: Työsuojeluhallinnon internetsivut
http://www.tyosuojelu.fi/fi/tutsp_linkitettavat/375#kiusaaminen

KYSELYLOMAKE

1. Sukupuolesi. Rastita yksi vaihtoehto.

mies

nainen

2. Mihin ikäluokkaan kuulut? Rastita yksi vaihtoehto.

- 20

21 - 30

31 - 40

41 - 50

51 - 60

61 -

3. Viihdytkö työpaikallasi? Rastita yksi vaihtoehto.

kyllä

ei

**4. Tiedätkö kuinka sinun tulisi toimia, mikäli joutuisit työpaikkakiusatuksi?
Rastita yksi vaihtoehto.**

kyllä

ei

5. Onko sinua koskaan kiusattu nykyisellä työpaikallasi? Rastita yksi vaihtoehto.

kyllä

ei, voit siirtyä suoraan kysymykseen 9

6. Kuka sinua on kiusannut? Voit rastittaa useampia vaihtoehtoja.

- työkaveri
- esimies
- joku muu, kuka _____

7. Mistä syystä sinua on kiusattu? Voit rastittaa useampia vaihtoehtoja.

- kansalaisuus
- kulttuuri
- luonne
- sairaus
- seksuaalinen suuntautuneisuus
- sukupuoli
- työssä selviytyminen, osaaminen
- ulkonäkö
- uskonto
- muu syy, mikä _____

8. Millä tavoin sinua on kiusattu? Voit rastittaa useampia vaihtoehtoja.

- ahdistelu
- jatkuva arvostelu
- juoruilu
- maineen ja aseman loukkaaminen
- mielipiteen rajoittaminen
- puhumattomuus
- työyhteisöstä eristäminen
- uhkailu
- muu syy, mikä _____

9. Oletko koskaan kiusannut ketään nykyisellä työpaikallasi? Rastita yksi vaihtoehto.

- kyllä
- ei, voit siirtyä suoraan kohtaan 13

10. Ketä olet kiusannut? Voit rastittaa useampia vaihtoehtoja.

- työkaveria
- esimiestä
- jotain muuta, ketä _____

11. Mistä syystä olet kiusannut? Voit rastittaa useampia vaihtoehtoja.

- kansalaisuus
- kulttuuri
- luonne
- sairaus
- seksuaalinen suuntautuneisuus
- sukupuoli
- työssä selviytyminen, osaaminen
- ulkonäkö
- uskonto
- muu syy, mikä _____

12. Millä tavoin olet kiusannut? Voit rastittaa useampia vaihtoehtoja.

- ahdistelu
- jatkuva arvostelu
- juoruilu
- maineen ja aseman loukkaaminen
- mielipiteen rajoittaminen
- puhumattomuus
- työyhteisöstä eristäminen
- uhkailu
- muu syy, mikä _____

13. Mikäli haluat kertoa vielä jotain, mitä kyselyssä ei tullut ilmi, niin voit kirjoittaa sen alla oleville riveille.

KIITOS OSALLISTUMISESTASI KYSELYYN!

HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Miten kuvailisit työpaikkakiusaamista? Mitä se tarkoittaa mielestäsi?

2. Kuinka toimisit, jos joku tulisi kertomaan olevansa työpaikkakiusattu?

3 Fazer leipomoilla Lappeenrannassa työskentelee noin sata ihmistä, kuinka monen ihmisen uskot olevan työpaikkakiusattu?

4. Tarvitaanko Fazerille selkeät, rohkaisevat ohjeet työpaikkakiusatuille, jotta he uskaltaisivat tulla kertomaan kiusaajistaan? Vastaukseksi riittää kyllä tai ei.

5. Miten luulet, että työpaikkakiusaaminen vaikuttaa kiusattuun?

6. Entä mitä vaikutuksia sillä on Fazerille?

KIITOS VASTAUKSISTASI!

TOIMINTAOHJEET TYÖPAIKKAKIUSAAMISEEN

- KIUSAAMISPROSESSIN KULKU VAIHEITTAIN

ALOITUSVAIHE:

- Mikäli mahdollista, pyydä kiusaajaa lopettamaan kiusaaminen (joskus kiusaaja ei edes tajua kiusaavansa)
- Ilmoita kiusaamisesta esimiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai työterveyteen, niin henkilö tekee yksityiskohtaisen kiusaamisilmoituksen
- Pidä kirjaa Sinuun kohdistuneesta kiusaamisesta

SELVITYSVAIHE:

- Selvitetään mm.:
 - kuinka kauan työpaikkakiusaamista on jatkunut
 - kiusatulle aiheutuneet haitat (tarvittaessa arviointeja pyydetään työterveyshuollolta)
- Kiusaaja ja kiusattu kertovat oman näkemyksensä asioihin, molempien kertomukset kirjataan ylös

RATKAISUVAIHE:

- Keskusteluja käydään selvittävän henkilön, kiusaajan ja kiusatun kesken
- Tarkoitus hakea ratkaisua kiusaamiseen
- Kiusaajalle kerrotaan seuraamukset siitä, mikäli kiusaaminen jatkuu
 - kiusaaja voi saada varoituksen, huomautuksen tai työsuhde voidaan jopa päättää
- Tarvittaessa esimies voi kertoa kiusaamistilanteen käsittelystä ja ratkaisusta muille työntekijöille, kertomatta osapuolten henkilöllisyyksiä

SEURANTAVAIHE:

- Valittu henkilö tarkkailee kiusattua ja kiusaajaa
- Mikäli kiusaaja jatkaa kiusaamista, hänelle aiheutuu ratkaisuvaiheessa sovitut seuraamukset.