

Työpaikkakiusaaminen merellä

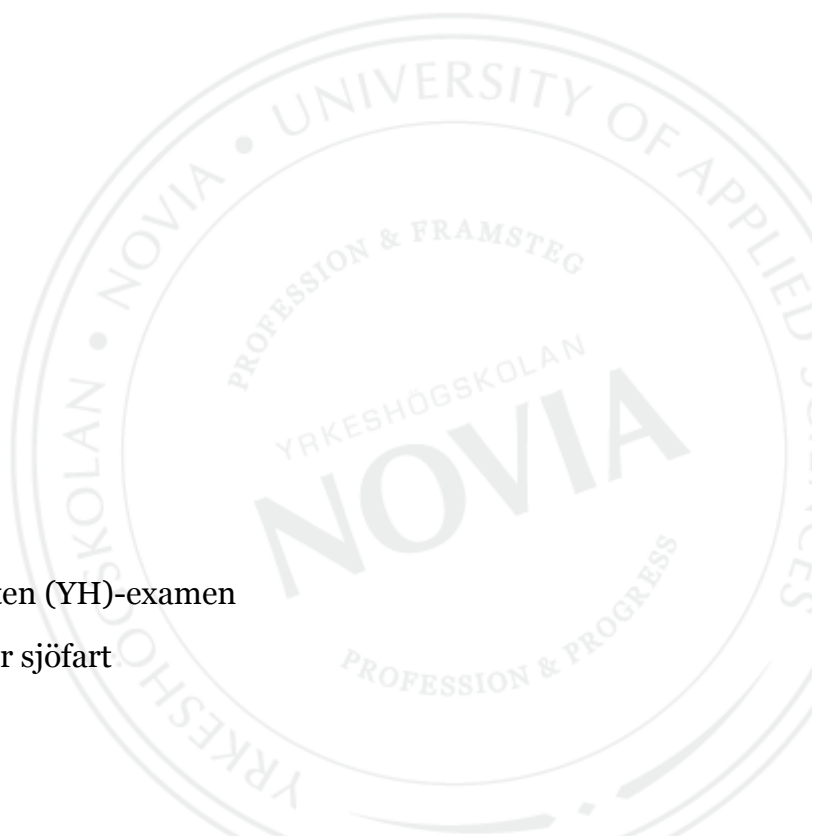
Epäasiallinen kohtelu vahtimiehen työssä ja harjoitteluaikana

Viivi Salo

Examensarbete för Sjökapten (YH)-examen

Utbildningsprogrammet för sjöfart

Åbo, 2013



OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Viivi Salo

Koulutusohjelma ja paikkakunta: Utbildningsprogrammet för sjöfart, Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: Merikapteeni AMK

Ohjaaja: Ritva Lindell

Nimike: Työpaikkakiusaaminen merellä – Epäasiallinen kohtelu vahtimiehen työssä ja harjoitteluaikana

Päivämäärä 28.11.2013

Sivumäärä 37

Liitteet 3

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä nykyään usein esillä olevaan ja ajankohtaiseen aiheeseen, työpaikkakiusaamiseen. Työssä tutustutaan kiusaamiseen ilmiönä, kartoittaen sen yleisyyttä ja ominaisuuksia merenkulkualalla, vahtimiehen työhön ja harjoitteluaikaan keskittyen. Työn tilaajana toimii Narsistien uhrien tuki Ry.

Opinnäytetyön tutkimusosuus on toteutettu virtuaalisena kyselytutkimuksena yhteistyössä toisen merenkulun opinnoista valmistuvan opiskelijan, Ida Kosken kanssa. Tutkimuskyselyn tulokset on jaettu tutkittaviksi kahteen erilliseen opinnäytetyöhön, joista tässä käsitellään vahtimiehen pätevyytensä ammattikorkeakoulussa suorittaneita.

Teoriaosuudessa käydään läpi työpaikkakiusaamista ja epäasiallista kohtelua yleisesti, aloittaen kiusaamisen ilmenemisestä ja määrittelemistä sekä työterveydellisestä että lain näkökulmasta, edeten kiusaamistilanteiden seurauksiin ja osapuolten toimimiseen ongelman ratkaisemisvaiheessa.

Tutkimusosuuden tavoitteena oli tuottaa tiivis katsaus työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun esiintyvyydestä. Tutkimuksen kautta selvisi tutkimusjoukosta yli puolien kohdanneen epäasiallista kohtelua jossain vaiheessa vahtimiehen koulutusta tai uraa, harjoittelujaksoihin painottuen.

Kieli: suomi Avainsanat: työpaikkakiusaaminen, epäasiallinen kohtelu, merenkulku

Opinnäytetyö on saatavilla ammattikorkeakoulujen verkkokirjastossa Theseus.fi tai Novian kirjastossa.

EXAMENSARBETE

Författare: Viivi Salo

Utbildningsprogram och ort: Utbildningsprogrammet för sjöfart, Åbo

Inriktningsalternativ/Fördjupning: Sjökapten YH

Handledare: Ritva Lindell

Titel: Työpaikkakiusaaminen merellä – Epäasiallinen kohtelu vahtimiehen työssä ja harjoitteluaikana

Datum 28.11.2013

Sidantal 37

Bilagor 3

Sammanfattning

Syftet med detta lärdomsprov var att bli förtrogen med mobbning på arbetsplatser, ett mycket aktuell tema som också har fått mycket mediauppmärksamhet på sistone. I detta arbete, står mobbning som fenomen i fokus. Vidare kartläggs hur vanligt mobbning är och hurdana former den har inom sjöfart, med specifikt fokus på tiden som vaktman och som praktikant. Arbetet har beställts av Narsistien uhrien tuki Ry.

Undersökningen genomfördes i samarbete med Ida Koski, som också är en student inom sjöfart. Undersökningen gjordes med ett virtuellt frågeformulär. Svaren från enkäten delades mellan två skilda examensarbeten. Detta arbete koncentrerar sig på de som fått sin vaktmansbehörighet i en yrkeshögskola.

Teoridelen behandlar mobbning och olämplig behandling på arbetsplatser på en mer allmän nivå. I denna del definieras mobbning och olämplig behandling. Därtill behandlas uppkomst av mobbning, med både arbetshälsovårdsmässiga och juridiska synpunkter. Till sist presenteras konsekvenser av mobbning och hur parterna kan agera i problemlösningsprocessen.

Syftet med arbetes praktiska del var att producera en kompakt översikt i hur allmän mobbning och olämplig behandling på sjö-arbetsplatser är. Resultatet visade att över hälften av de som deltog i undersökningen har upplevt olämplig behandling antingen under sin utbildningstid eller under sin karriär som vaktman, dock med en betoning på praktikperioderna.

Språk: finska Nyckelord: arbetsplatsmobbning, osakligt bemötande, sjöfart

Examensarbetet finns tillgängligt antingen i webb biblioteket Theseus.fi eller i Novias bibliotek.

BACHELOR'S THESIS

Author: Viivi Salo

Degree Programme: Degree Programme in Maritime Studies, Turku

Specialization: Bachelor of Marine Technology

Supervisor: Ritva Lindell

Title: Workplace Bullying at Sea – Inappropriate Treatment During Work and Practice as Watchman

Date 28.11.2013

Number of pages 37

Appendices 3

Summary

Workplace bullying has been a topical subject recently, also in the media. The purpose of this bachelor's thesis is to take a look at bullying at work as a phenomenon, chart its frequency and qualities in a seafaring context. The focus is on watchmen and their time as watchman trainees. The thesis is ordered by Narsistien uhrien tuki Ry.

The empirical part of the thesis was executed in co-operation with another Novia maritime student, Ida Koski, with a virtual survey. The results of the survey were shared between two separate theses of which this one concentrates on watchmen and trainees with background in a polytechnic.

The theory section of consists of explaining and clarifying workplace bullying and inappropriate treatment as phenomenon. The main themes included are the qualities and effects of bullying, defining and handling it both from a legal and a work welfare point of view, as well as taking a look at dealing with bullying situations at work.

The main focus of this thesis is to bring forth a compact look at the occurrence and qualities of workplace bullying at sea. The survey revealed that over half of the respondents had faced some form of inappropriate treatment during their career, especially during their time as trainees.

Language: Finnish Key Words: workplace bullying, inappropriate treatment, seafare

The examination work is available either at the electronic library Theseus.fi or in the Novia library.

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	1
1.1 Tavoite.....	2
1.2 Ongelmanasettelu	2
1.3 Aiheen rajaus ja lähtökohdat	3
2 Työpaikkakiusaaminen.....	4
2.1 Työpaikkakiusaaminen käsitteenä.....	4
2.2 Työpaikkakiusaaminen ilmiönä.....	5
2.3.1 Kiusaamistilanteen osapuolten vastuut ja velvollisuudet	6
3 Kiusaamisen ilmeneminen.....	7
3.1 Kiusaamisen erilaisia muotoja.....	7
3.1.1 Henkinen häirintä	7
3.1.2 Fyysinen häirintä	8
3.1.2 Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä	8
3.2.1 Uhri kiusaamisen lähteenä.....	9
2.4.2 Kiusaajan motiivit ja lähtökohdat.....	9
2.4.3 Persoonallisuushäiriöinen työpaikalla	10
2.4.4 Konfliktit kiusaamistilanteiden laukaisijoina	11
3.3 Kiusaamisen seuraukset.....	13
4 Roolit ja vastuu kiusaamistilanteen ratkaisemisessa	13
4.1 Uhri kiusaamistilanteen ratkaisemisessa	13
4.2 Esimies kiusaamistilanteen ratkaisijana	14
5 Tutkimus.....	15
5.1 Kyselytutkimuksen toteutus	15
5.1.1 Kyselykaavake.....	15
5.1.2 Kyselyn jakaminen ja kohderyhmän rajaus.....	16
6 Tutkimustulokset	17
6.1 Palautettujen ja hyväksytyjen vastausten määrä	17
6.2 Vastaukset ja analysointi	17
6.2.1 Taustatiedot	18

6.2.2 Asiattoman kohtelun esiintyminen alalla	19
6.2.3 Sukupuolen, koulutustaustan ja kokemuksen määrän vaikutus kohdattuun kohteluun	20
6.2.4 Epäasiallisen kohtelun mittasuhteet ja esiintymismuodot	23
6.2.5 Hyväksyttävä käytös ja asiattoman kohtelun kokeminen kiusaamiseksi	25
6.2.6 Kuka epäasialliseen käytökseen syyllistyy	28
6.2.7 Toimenpiteisiin ryhtyminen häirinnän kohteeksi joutumisen jälkeen.....	30
6.3 Reliabiliteetti ja validiteetti	31
6.2 Jatkotutkimukset.....	32
7 Työn tarkastelu	32
7.1 Kriittinen tarkastelu	32
7.2 Johtopäätökset ja yhteenveto	34
Lähdeluettelo	36
 Saatekirjeet	 LIITE 1
Suomenkielinen kyselykaavake.....	LIITE 2
Ruotsinkielinen kyselykaavake	LIITE 3

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoite on perehtyä työpaikkakiusaamiseen ilmiönä, sekä kartoittaa sen yleisyyttä ja ominaisuuksia merenkulkualalla, keskittyen vahtimiehen työhön ja harjoittelu-aikaan. Työn tilaajana toimii Narsistien uhrien tuki Ry. Opinnäytetyön tutkimusosuus on toteutettu virtuaalisena kyselytutkimuksena yhteistyössä toisen merikapteeninlinjalta valmistuvan opiskelijan, Ida Kosken kanssa.

Yhdessä laatimamme kyselyn tulokset on rajattu kahtia, laatien niistä kaksi erillistä opinnäytetyötä. Analysoitavien vastausten jako opinnäytetöiden välillä on tehty sillä perusteella, onko vastaaja suorittanut vahtimiehen pätevyyteen johtaneet opintonsa ammattikoulun vai ammattikorkeakoulun puolella. Tällä tavoin nähdään myös, vaikuttaako koulutustausta kohdatun epäasiallisen kohtelun määrään. Tässä työssä käsitellään pääasiassa ammattikorkeakoulupohjaisia vahtimiehiä. Kyselyyn ovat vastanneet vahtimiehinä ja vahtimiesharjoittelijoina toimineet opiskelijat Suomen eri merenkulkuoppilaitoksista.

Opinnäytetyön alkupuolelta löytyvän teoriaosuuden aiheet määräytyvät tutkimusosuudessa käsiteltyjen aiheiden mukaan.

Tässä opinnäytetyössä käsiteltävää ilmiötä varten on olemassa lähes lukematon määrä erilaisia termejä. Niistä on valittu tässä työssä pääosin käytettäväksi ilmaisut häirintä, kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu.

Työpaikkakiusaaminen on ollut lähivuosina runsaasti esillä mediassa ja kirjallisuudessa sekä kohu- että asiamuodossa. Valitessamme aihetta opinnäytetyölle, pistimme merkille ettei aiheesta ollut kovin paljon puhetta merenkulkuun liittyen. Työpaikkakiusaamisen areenana laivat tuntuivat erityisluontoiselta perinteistä juontuvaksi kokeneemme hierarkkisuuden vuoksi.

Tuntui kiinnostavalta ja samalla tärkeältä lähteä selvittämään minkä verran kiusaamista tai epäasiallista kohtelua merenkulkualalla kauppalaivastossa esiintyy ja mitä siitä ajatellaan. Omakohtaisten kokemusten ja kuultujen selostuksien perusteella epäilyksenä oli, että merellä laitetaan normaalin piikkiin enemmän kehveliä käytöstä kuin useissa muissa työpaikoissa, harjoittelujaksot mukaan luettuna. Virallisiin hypoteeseihin tätä ei lueta, sillä aiheesta ei löytynyt juurikaan tieteellistä tutkimusta, seikka vain lisäsi mielenkiintoa aihetta kohtaan.

1.1 Tavoite

Tavoitteena on tuottaa tutkimusosuudesta ja sen aiheita ympäröivästä selkeästä teoriaosuudesta koostuva opinnäytetyö epäasiallisesta kohtelusta merenkulkualalla, vahtimiehen työssä ja harjoitteluajana. Tutkimusosuuden osalta tavoitteena on luoda tiivis, mutta mahdollisimman informatiivisen alkukatsauksen tuottava paketti työpaikkakiusaamisesta merenkulkualalla kyselytutkimuksen avulla. Aihetta ei tiettävästi ole paljonkaan tutkittu aiemmin, joten aiheen tuominen esille perusasioista lähtien tuntui tärkeältä. Näin päätettiin keskittyä erityisesti perusteiksi. kokemuksiin.

1.2 Ongelmanasettelu

Kyselytutkimuksen toteutukseen sisältyvät tutkimuksen rajaaminen ja tavoitteiden selkiyttäminen. Tämä toteutetaan asettamalla tutkimusongelma, eli se mikä kiteyttää tutkimuksella tavoitellun tiedon, sekä tutkimuskysymykset, joilla rajataan tutkimusta tarkemmin. Näiden määrittelyjen jälkeen edettiin varsinaisen kyselykaavakkeen laatimiseen ja levittämiseen.

Tutkimusongelma ja tutkimustehtävät määritellään tutkimusta tehtäessä keskeisiksi teemoiksi, joiden tarkastelun tai kartoittamisen vuoksi tutkimus tehdään. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2003, 116-117) Tässä työssä päätutkimusongelma määritettiin käsittelemään epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ilmenemistä merityössä, vahtimiehen tehtävissä harjoittelun ja työuran aikana. Tutkimusongelman pohjalta määritettiin vielä tarkentavat tutkintakysymykset, jotka edesauttavat tutkimuksen rakentamista selkeäksi ja halutut asiat selvittäväksi. (Hirsjärvi ym. 2003, 114-117)

Tutkimustehtäviksi, eli selvitettäväksi asioiksi määritettiin tarkemmin seuraavat:

- Koetaanko alalla asiatonta kohtelua?
- Vaikuttaako vastaanotettuun kohteluun sukupuoli, koulutustausta tai kokemus?
- Millaisissa muodoissa tai mittasuhteissa epäasiallista kohtelua esiintyy?
- Kuka asiattomaan kohteluun syyllistyy?
- Millainen käytös ei ole hyväksyttävää ja koetaanko asiaton kohtelu kiusaamiseksi?
- Ryhtyykö kohteeksi joutunut henkilö tilanteessa toimenpiteisiin?

Tehtäessä tutkimusta aiheesta, josta on olemassa luotettavaa teoriaa, voidaan ohessa esittää hypoteeseja, tuloksiin liittyviä väitemuotoisia ennakoiteja. Tieteellisessä tutkimuksessa hypoteesit tulisi pystyä perustelemaan aiemmilla tutkimuksilla tai muulla luotettavalla materiaalilla, vaikka muutoin edellyttävätkin myös tekijän omaa päättelykykyä ja mielikuvitusta. Mikäli tutkimukseen sopivaa teoriaa ei ennalta ole, saattaa hypoteesien riittävä perustelu olla mahdotonta toteuttaa ja ne voi siten olla suositeltavaa jättää tekemättä. (Hirsjärvi ym. 2003, 149)

Työpaikkakiusaamista merenkulkualalla ei tiettävästi ole aiemmin juurikaan tutkittu etenäkään kotimaassa. Muita aloja koskevaa tutkimusta ei pidetty erityyppien erityispiirteiden puitteissa soveltuvaksi hypoteesien perustelua varten. Tästä syystä perusteltujen hypoteesien esittämisestä on tässä työssä päätetty luopua.

Aiempiä tarpeeksi samankaltaisia tutkimuksia työpaikkakiusaamisesta merenkulkualalla etsittiin tämän työn puitteissa käyttämällä apuna artikkelihakua, kuten EBSCO-hakua (EBSCO Discovery Servicen palvelu) käyttäen, hakusanoina ”bullying”, ”workplace bullying” ja ”bullying at sea”. Sopivia tuloksia ei löytynyt. (EBSCO 2013)

1.3 Aiheen rajaus

Selkeän aiheen aikaansaamiseksi tuntui järkevältä rajata tutkittu joukko yhteen ammattiryhmään. Valinta osui vahtimiehiin. Suurelta osin oman työkokemuksen perusteella tämä tuntui luontaiselta lähestymistavalta.

Yhden kyselyn tulokset on jaettu kahden erillisen opinnäytetyön materiaaliksi vahtimiehen pätevyyteen johtaneen koulutuksen perusteella, joista tässä työssä tarkastellaan ammattikorkeakoulussa vahtimiesopintonsa suorittaneita. Tulosten käsittelyssä erotellaan vertailtaviksi ammattikorkeakoulupohjaisten epäasiallisesti kohdeltujen vastaajien ja kaikkien vastaajien yhteenlasketut tulokset. Lisäksi verrataan tuloksia oleelliseksi koetuissa kohdissa kaikista kyselyyn saaduista vastauksista laskettuihin kokonaistuloksiin, siis kaikki koulutustaustat mukaan laskettuna.

Tutkimuksella pyritään selvittämään ennen kaikkea perusasioita ja selkeää tietoa työpaikkakiusaamisen esiintyvyydestä. Näihin lukeutuvat pääasiassa kiusaamisen tai epäasiallisen kohtelun yleisyys laivoilla, minkä tyyppistä mahdollinen asiaton kohtelu

on, kehen se kohdistuu ja kenen taholta, sekä koetaanko tiettytyyppinen asiattomuus ehkä jopa asiaankuuluvaksi merenkulkualan moneen muuhun nähden erityisessä työympäristössä.

Kyselyssä sivutaan myös toimimista ilmenneiden kiusaamistapausten huomaamisen jälkeen. Lähinnä sitä onko kohteeksi joutunut henkilö vienyt asiaa jollakin tapaa eteenpäin. Tämän takia tuntuu järkevältä ottaa teoriaosaan mukaan myös otanta eri osapuolten osasta ja erityisesti lain mukaan toimimaan velvoitetun esimiehen tehtävistä ja mahdollisuuksista myös tilanteen ratkaisemisessa ja jälkipyykissä.

Myös luonnehäiriöt liittyvät toisinaan työpaikkakiusaamiseen. Tässä työssä kyseinen osa-alue on päätetty käsitellä tiiviisti, enemmänkin muistuttaen sen olemassaolosta, pääpiirteistä ja tuntomerkeistä, jotta kunnollinen perehtyminen kiusaamiseen yleisempänä ilmiönä olisi mahdollista.

2 Työpaikkakiusaaminen

Suomi löytyy työpaikkakiusaamistilastoista katsottuna Euroopan kärkimaiden joukosta. (Lehto & Sutela 2008, 91–92.) Kiusaamista esiintyy eri mittasuhteissa ja määrissä kaikenlaisilla työpaikoilla ja monissa eri muodoissa, niin henkisenä kuin fyysisenäkin väkivaltana. Uhreina ja kiusaajina toisilleen voivat toimia yhtä hyvin alaiset ja työtoverit kuin esimiehetkin, joissakin tapauksissa jopa asiakkaat saattavat olla kiusaajia. Kiusaaminen vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin, jaksamiseen ja mahdollisuuksiin hoitaa työtehtävänsä kunnolla. (Reinboth 2006, 13–14.)

2.1 Työpaikkakiusaaminen käsitteenä

Työpaikkakiusaaminen voi olla pikakatsauksella ulkoisesti selkeä, mutta todellisuudessa muodoiltaan hyvinkin moniulotteinen käsite (Reinboth 2006, 13).

Työpaikoilla ilmenevä asiaton kohtelu sai oman ilmaisun 1990-luvulla, jolloin alettiin puhua henkisestä väkivallasta. Ilmiön nimeäminen auttoi kiusattuja ja asian huomioimista yleisessä mielessä. Toiset, erityisesti muut kuin uhrin, kokivat kuitenkin väkivalta-sanalla turhan voimakkaaksi tarkoitukseensa. Vähitellen sana työpaikkakiusaaminen yleistyi korvaamaan aiemman voimakkaammaksi mielletyn ilmaisun. (Vartia, Lahtinen, Joki, & Soini. 2008, 7) Lakitekstissä taas alettiin käyttää kiusaamiseen liittyen pääosin sanoja häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu alkaen vuodesta 2002. (Työturvallisuuslaki 738/2002 28 §).

Kokonaisuudessaan työpaikkakiusaamiselle on kuitenkin monia erisävyisiä sanoja, simputuksesta savustamiseen ja alistamisesta työpaikkaterroriin. Kiusatuksi tuleminen on kohteelle usein vaikea ja herkkä tilanne, ja kiusaamista ei sanana aina helposti ymmärretä aikuisiällä koettua asiatonta kohtelua kuvaavaksi. Jokin muu ilmaisu voidaan tuntea paremmin omia kokemuksia kuvaavaksi tai helpommaksi sanoa. (Korhonen 2009, 13–14) Toisaalta toiset kokevat, että työpaikalla koetut olosuhteet saattavat juurikin olla sellaiset, joita kouluaikojen häirintäkokemuksiin pohjautuva ilmaisu ”kiusaaminen” sopii oivallisesti kuvaamaan. (Vartia ym. 2008, 7)

Epäasiallisesta kohtelusta ja työpaikkakiusaamisesta käytetään niin monia eri sanoja, että se voi toisinaan olla jopa sekavaa. Kokemuseroista puhumattakaan, on eri ilmaisuilla kuitenkin tarkoituksensa kevyestikin vaihtelevien merkitystensä vuoksi. Esimerkiksi sanan vahvuusasteeseen liittyen, voi yhtä olla helpompi käyttää jonkin työyhteisön kesken kuin toista. (Vartia ym. 2008, 7)

2.2 Työpaikkakiusaaminen ilmiönä

Kiusaamisella ja muulla epäasiallisella kohtelulla vaikutetaan negatiivisesti työntekijän maineeseen, työrauhaan ja mahdollisuuksiin hoitaa työnsä kunnolla. Samalla työntekijän mahdollisuudet normaaliin ja vapaaseen vuorovaikutukseen työpaikalla vähenevät. (Työterveyslaitos 2010) Noin 140 000 palkansaajaa Suomessa, eli noin 6% kokonaismäärästä kokee olevansa työpaikkakiusaamisen uhri. Useimmiten kiusaajana toimii vähintään yksi työtoveri tai uhrin lähiesimies. Toisinaan kiusaajana voi toimia myös yksi tai useampi alainen tai jopa asiakas. (Lehto ym. 2008, 109–111)

Kiusaamista on tutkittu esiintyvän eritoten perinteisesti naisvaltaisiksi miellettyillä aloilla. On tärkeää huomata, että tutkimusten mukaan ei kiusaamisen kuitenkaan sovi katsoa johtuvan naisvaltaisuudesta itsestään, vaan siitä, että naisvaltaiset alojen, kuten terveydenhoito-, sosiaali- ja opetusalan työt, sisältävät usein korostuneen määrän muita epäkohtia. Tällaisiksi voidaan lukea esimerkiksi jatkuvasta kiireestä tai liian suuresta työmäärästä johtuva rasitus sekä rajoittunut avoimuus ja organisoinnin puute esimiehen taholta. (Lehto ym. 2008, 111–112) Kiusaamista on myös todettu esiintyvän enemmän suurilla työpaikoilla kuin pienissä, alle kymmenen henkilön työyhteisöissä. (Reinboth 2006, 21)

2.3 Työpaikkakiusaaminen lain mukaan

Työpaikkakiusaamisesta määrätään vuonna 2002 uudistuksineen voimaan astuneessa työturvallisuuslaissa. (Työturvallisuuslaki 738/2002 18 §; 28 §) Uudistuksien myötä työturvallisuuslaki laajeni käsittelemään myös henkistä työturvallisuutta ja –hyvinvointia. Lain voimaantulo sai tapahtuessaan aikaan voimakkaasti kasvaneen yhteydenottomäärän työsuojelupiireihin. (Lehto ym. 2008, 109) Myös seksuaalinen häirintä ja sukupuolinen syrjintä ja siihen puuttumattomuus työpaikoilla kielletään Naisten ja miesten välisessä tasa-arvolaisissa. (Naisten ja miesten välinen tasa-arvolaki 8.81986/609 8 d §)

Myös merityölaissa todetaan syrjintäkiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta, joiden mukaisesti työnantaja ei saa kohdella alaisiaan eriarvoisesti sukupuolen, kielen vammaisuuden, poliittisen toiminnan tai muun ominaisuuden tai vastaavan piirteen takia. (Merityösopimuslaki 756/2011 2 luku 2 §)

Työturvallisuuslaissa kiusaamista vastaavaa toimintaa kuvaamaan on valittu käytettävän ilmaisua häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu. (Työturvallisuuslaki 738/2002 28 §)

2.3.1 Kiusaamistilanteen osapuolten vastuut ja velvollisuudet

Voimassaolevan työturvallisuuslain mukaan työnantajan on puututtava työntekijään kohdistuvaan terveydelle tai turvallisuudelle haittaa aiheuttavaan häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun viipymättä. (Työturvallisuuslaki 738/2002 28 §) Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan toimimaan myös jos jotakuta työyhteisössä häiritään seksuaalisesti tai sukupuoleen liittyen. Hänen on myös tehtävä kirjallinen selvitys toimistaan syrjimistapauksessa. Mikäli työnantaja ei ryhdy toimiin seksuaalista häirintää tai sukupuolista syrjintää sisältävässä tilanteessa, syyllistyy hän itsekin samaan laissa määriteltyyn häirintään. (Naisten ja miesten välinen tasa-arvolaki 8.81986/609 8 d §, 10 §)

Koska työnantaja on velvollinen puuttumaan työpaikalla tapahtuvaan häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun, voidaan katsoa, että työnantaja on joissakin tapauksissa korvausvelvollinen, mikäli kohteena ollut työntekijä päätyy tilanteesta johtuneiden seikkojen takia esimerkiksi sairauslomalle, josta aiheutuu taloudellisia menetyksiä. Saman voidaan ajatella pätevän myös tilanteissa, joissa ongelma

päädytään ratkaisemaan kiusatun irtisanomisella, irtisanoutumisella tai työpaikanvaihhdolla. (Vuorinen 2013)

Sekä työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki 738/2002 18 §) että työsopimuslaissa todetaan myös työntekijään kohdistuva velvollisuus toisten kaltoin kohtelun välttämiseen liittyen. Työntekijän todetaan olevan velvollinen välttämään toimintaa ja käytöstä, josta muihin työntekijöihin kohdistuneena voi aiheutua näille henkistä, fyysistä tai turvallisuuteen liittyvää haittaa. (Työsopimuslaki 26.11.2001/55 2 §, Työturvallisuuslaki 738/2002 18 §)

Kohdeltuaan työtoveriaan epäasiallisesti, voidaan kiusaajan siis katsoa syyllistyneen työturvallisuusnormin rikkomiseen. Tästä johtuen myös korvaukset aiheutetusta henkisestä kärsimyksestä voivat joissakin tapauksissa tulla kysymykseen. (Vuorinen 2013)

Työturvallisuuslain noudattamisen valvonnasta ovat vastuussa Suomen työturvallisuusviranomaiset. (Työturvallisuuslaki 738/2002 65 §)

3 Kiusaamisen ilmeneminen

Työpaikkakiusaaminen voi ilmetä lähes minkälaisena korostuneena negatiivisena kohteluna tahansa; toisten suosimisesta yhden syrjintään, fyysisestä henkiseen kiusantekoon, ja riistävästä kohtelusta seksuaaliseen ahdisteluun. (Reinboth 2006, 13–14.)

Vaikka yksittäisetkin epäasiallisen kohteluun liittyvät tapahtumat tulee ottaa vakavasti, lasketaan varsinaiseksi kiusaamiseksi kuitenkin yleensä ennen kaikkea toistuva tai jatkuva epäasiallinen kohtelu. (Reinboth 2006, 13–14)

3.1 Kiusaamisen erilaisia muotoja

Seuraavissa kappaleissa käsitellään eri kiusaamistyypppejä jaoteltuna henkiseen, fyysiseen ja seksuaaliseen häirintään.

3.1.1 Henkinen häirintä

Henkisen kiusaamisen muotoja voivat olla esimerkiksi verbaalinen kiusanteko ja henkinen väkivalta, kuten uhrin haukkuminen, pilkkaaminen ja nöyryyttäminen ulkoisten tekijöiden tai persoonan perusteella, loukkaaminen ja perättömien juorujen

levittäminen mustamaalaamismielessä, tai vaikka tämän mielenterveyden kyseenalaistaminen. (Työterveyslaitos 2010)

Kiusattu saatetaan myös pyrkiä eristämään sosiaalisesti, esimerkiksi sijoittamalla hänen työpisteensä erilleen muista. Hänet voidaan myös jättää kutsumatta yhteisiin kokouksiin ja jättää informaationvälityksen ulkopuolelle. Uhrille saatetaan myös ujuttaa kohtuuton työtaakka tai vaatia häntä suoriutumaan työtehtävistään kohtuuttoman aikataulun mukaisesti. Sitä myöden uhriin voidaan kohdistaa aiheettomia syytöksiä ja arvostelua. (Työterveyslaitos 2010)

3.1.2 Fyysinen häirintä

Toisinaan kiusaamiseen sisältyy fyysisiäkin piirteitä, jopa suoranaista fyysistä väkivaltaa, mutta yhtä hyvin esimerkiksi fyysistä eristämistä toisista. Seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä saattaa myös ilmetä fyysisenä häirintänä, siitä lisää työn seuraavassa kappaleessa. (Työsuojeluhallinto 2010)

3.1.2 Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

Työterveyslaitos toteaa seksuaalisella ja sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitettavan toimintaa tai käyttäytymistä, joka verbaalisesti, fyysisesti tai hiljaisesti uhkaa tai rikkoo henkilön koskemattomuutta seksuaalisessa mielessä tai muulla tavoin loukkaa tämän seksuaalista tai sukupuolista tasa-arvoisuutta.

Seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä voi ilmentyä esimerkiksi sanallisesti sopimattomana vitsailuna, asiattomana vihjailuna tai ehdotteluna, samoin kuin kirjallisina viesteinä tai kuvina. Yhtä hyvin häirintä voi sisältää tai koostua fyysisestä ahdistelusta, jopa raiskauksesta tai raiskauksen yrityksestä. (Työterveyslaitos 2013)

3.2 Kiusaamisen synty ja seuraukset

Kiusaaminen voi saada alkunsa vaihtelevista syistä. Kiusatuksi joutunut on vastoin monen käsitystä hyvinkin usein ”kunnollinen työntekijä”, henkilö, jolla on korkea työmoraali ja motivaatiota työhönsä. Asia ei suinkaan ole niin, että ”vahvat kiusaavat ja heikot tulevat kiusatuiksi”. Aivan kuka tahansa asemaan katsomatta saattaa joutua kiusatuksi. (Vartia ym. 2008, 7)

Kiusaamisen seuraukset voivat koskea yhtä hyvin vain uhria tai osallisia kuin lopulta jopa koko ympäröivää työyhteisöä riippumatta siitä, montako henkilöä ongelmatilanteessa on alun perin aktiivisesti ollut mukana. Samoin seuraukset voivat

olla vähintään yhtä moninaisia kuin tapoja kohdella työtoveria epäasiallisesti. (Vartia ym. 2008, 9)

3.2.1 Uhri kiusaamisen lähteenä

Kiusaaminen saattaa saada kipinän jostakin uhrin eroavaisuudesta muuhun työyhteisöön nähden, oli kyseessä sitten sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, kansallisuus, ikä tai mikä tahansa muu tekijä. (Korhonen 2009, 15–16) Tällöin kiusaamisen voidaan katsoa johtuvan esimerkiksi ennakkoluuloista. (Vartia ym. 2008, 29). Todellisuudessa kiusaaminen ei johdu mistään yhden henkilön yksittäisestä piirteestä, vaan tilanteesta ja olosuhteista, jotka ovat otolliset ja mahdollistavat kiusaamisen alkamisen ja ylläpysymisen. Toistuvasti kiusattu henkilö päätyy useimmiten uskomaan, että vika löytyy hänestä itsestään, mutta tosiasiaassa kiusaaminen syntyy kun tilanteeseen osuvat toisilleen ”sopivat” vastapuolet, kiusaaja ja kiusaajalle sopiva uhri ja tulehtunut ilmapiiri, joka mahdollistaa kiusaamisen alkamisen. (Korhonen 2009, 15–16)

Koulukiusaamista tutkittaessa on saatu tuloksia, joiden mukaan tietyntylaiset toimintamallit uhrin osalta tekevät toisista todennäköisempiä kohteita kiusaamiselle. Tällöin käytetään termiä ”provokatiivinen uhri”. Näitä tuloksia voidaan soveltaa myös työyhteisössä. Työpaikoilla esiintyy usein sosiaalisia normeja ja epävirallisia sääntöjä, joista ei puhuta ääneen. Tällaista normia rikkomalla saattaa joillakin työpaikoilla joutua muiden ylenkatsomisen kohteeksi. Työterveyslaitoksen Piinan Loppu: Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla – oppaassa käytetään esimerkkiä esimiehelle kantelusta. Esimerkissä työntekijä kertoo esimiehelle työtoverin ylipitkistä kahvitauoista ja työaikana tapahtuvista yksityispuheluista ja päätyy työkavereiden työyhteisöstä eristämäksi. (Vartia ym. 2008, 30-31)

Joskus kiusaamisen uhrin kokevat ahkeruudenkin olevan työyhteisössä kielletyllä listalla. Positiivisetkin ominaisuudet kääntyvät joissakin tilanteissa kiusaamisen laukaisijoiksi. Kiusatun piirteet tai käytös eivät itsessään selitä kiusaamista tai tee siitä sen hyväksyttävämpää, eikä erilaisten asioiden vastaanotosta erilaisilla työpaikoilla voi mennä takuuseen. (Vartia ym. 2008, 30-31)

2.4.2 Kiusaajan motiivit ja lähtökohdat

Kiusaajaksi päätyneen ennakkoluulot voivat olla syynä kiusaamiseksi äityneeseen tilanteeseen. Kyseessä voi olla mikä tahansa uhrin sosiaalisesta asemasta,

seksuaalisesta suuntautumisesta tai uskonnosta lähtien. Myös sukupuoli saattaa toisinaan olla tällainen tekijä. Esimerkiksi miesvaltaisella työpaikalla, jossa joukossa on vaikkapa yksi tai kaksi naista, on naisten tutkittu tulevan miehiä todennäköisemmin epäasiallisesti kohdelluiksi. (Vartia ym. 2008, 29)

Toisinaan kiusaaminen voi olla myös riistävää. Tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa kiusaajaa innoittavat henkilökohtaiset motiivit tai mielipiteet. Näihin voidaan katsoa lukeutuvan esimerkiksi edellä mainitut ennakkoluulot, mutta myös kiusaajan tarpeet tai tavoite ahdistella kiusattu pois työpaikalta tai tietyistä työtehtävistä tai vaikka esimies pois johtajatehtävistä. Tämän kaltaisissa tapauksissa voidaan ymmärtää motiivina olevan esimerkiksi kateus. (Vartia ym. 2008, 28-29)

Yksityiselämäkin voi olla lähteenä työpaikkakiusaamiselle, jollei mahdollisesti ilmenneitä täysin työympäristöön liittymättömiä ristiriitoja kyetä selvittämään muilla tavoin. (Vartia ym. 2008, 30) Työpaikoilla myös syntyy yksityiselämän puolelle siirtyviä ihmissuhteita kuten ystävyyttä ja rakkautta. Nämä saattavat onnistuessaankin aiheuttaa työpaikalla ryhmäytymistä, mutta suurempia ongelmia aiheutuu todennäköisesti jos nämä ihmissuhteet päättyvät riitautumiseen. (Korhonen 2009, 18-19)

Kiusaaja saattaa kohdella uhriaan asiattomasti tajuamattaankin, joko niin, että pitää itse kommenttejaan tai pilailuaan vain huumorina, tai tiedostamattaan yrittää suojella asemaansa työyhteisössä. Molemmat voivat yhtä hyvin tapahtua myös suunnitelmallisesti. Kiusaaja saattaa toisinaan olla myös luonnehäiriöinen, kuten narsisti tai psykopaatti, jolloin ongelmasta muodostuu väistämättä entistä hankalampi ratkaista. (Korhonen 2009, 16–17)

2.4.3 Persoonallisuushäiriöinen työpaikalla

Työpaikalla kiusaajan tai asiattoman henkilön ollessa persoonallisuushäiriöinen, voi uhrin kestäkyky olla muuntyyppistä kiusaamista vakavammin koetuksella ja tilanteen käsittely usein monin kerroin vaikeampaa. Persoonallisuushäiriöitä on monia erilaisia, seuraavaksi käsitellään muutamaa, jotka käsitetään työelämän kannalta erityisen haastaviksi. (Lustig 2012, 10-11, 16)

Persoonallisuushäiriö ei näy henkilön ulkoisissa tekijöissä, vaan ilmenee nimenomaan käytöksessä ja tunne-elämässä. (Viljamaa, J. 2010, 18-19)

Narsismi, tai narsistinen persoonallisuushäiriö, sisältää tyypillisesti henkilön ylikorostuneen ihailun tarpeen, empatiakyvyttömyyden, epäkiitollisuuden ja etuoikeutuksen kuvitelmien tai horjumattoman paremmuudentunteen piirteitä. Vakavasti narsistiset harvemmin pärjäävät työelämässä ollenkaan, tai etenkin pitkäaikaisesti. Mutta erityisen haastavia tilanteita syntyy narsismin esiintyessä sen verran lievänä, että narsisti päätyy jopa esimiesasemaan, saaden häiriölle ominaiselle itseriittoisuudelleen entistä enemmän potkua. (Schulman 2002) Tyypillisesti narsisti manipuloi ympärilleen hieman muita lähempänä pitämistään ihmisistä hovin, jolla hoviin kuuluvia hyväksikäyttämällä pönkittää omaa tunnettaan erinomaisuudestaan entisestään. (Viljamaa 2010, 19-20)

Psykopatian määritelmään kuuluu samantyyppisiä piirteitä kuin narsismiin, mutta vielä vahvempana: empatian puute tai tunteettomuus, korostunut paremmuuden kuvitelma ja manipuloiva käytös. Psykopaatin käytös on impulsiivista, vastuutonta ja katumuksetonta, hän reagoi luontaisesti samalla tavalla erityyppisiin ärsykkeisiin, positiivisiin ja negatiivisiin. (Häkkänen-Nyholm 2009, 45, 103-105)

Epäsosiaalisen persoonallisuushäiriön taas katsotaan olevan erityisen vaikea persoonallisuushäiriömuoto, saattaen sisältää sekä narsismin että psykopatian piirteet. Toisten tulkintojen mukaan psykopatia kuuluu epäsosiaalisiin persoonallisuushäiriöihin, toisten mukaan ne ovat erillisiä diagnooseja. (Schulman 2011; Viljamaa 2010, 19-20)

2.4.4 Konfliktit kiusaamistilanteiden laukaisijoina

Kiusaamistilanteet saavat usein alkunsa jonkinlaisesta konfliktista, jonka taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä, esimerkiksi kiire, stressi tai heikko johtaminen esimiehen taholta. Myös kiusaamisen niin sanotut syyt ovat hyvin vaihtelevia, mutta liittyvät usein uhrin taustaan tai erilaisuuteen, ammattitaitoon tai esimiehen heikkotasoiseen johtamiseen. (Reinboth 2006, 13–14.)

Ihmisillä on, kuten muussakin elämässään, myös työpaikalla tarpeita, joiden täyttyminen mahdollistaa työhyvinvoinnin ja tehokkaan työnteon. Tällaisista tarpeista esimerkkeinä voisivat toimia vaikkapa varmuus työpaikasta tulevaisuudessa, epävarmuus työpaikalla tapahtuvien muutosten suhteen tai tunne siitä, ettei tule työyhteisössään kuulluksi. Konfliktit saavat usein alkunsa ihmisten erilaisista täyttämättä jääneistä tarpeista. (RDM 2005, 60-62.)

Erimielisyydet tai epätietoisuus toimintatavoista, vastuualueista, työnjaosta ja päämääristä aiheuttavat herkästi työyhteisön sisäisiä konflikteja. Työyhteisön jäsenten kokemat hankaluudet sisäisissä henkilösuhteissa, hankaliksi koetut persoonallisuudet, vaikeudet esimies-alaisuudessa, tuntemukset epäoikeudenmukaisesta kohtelusta, tasa-arvo-ongelmat ja negatiivisella tavalla kilpailuhenkinen ilmapiiri luovat myös herkästi konflikteja. (Simola, Heikkonen & Mäkelä 2003, 10)

Nykyään työpaikoilla on jatkuvasti enemmän muitakin konfliktien syntymiselle suotuisia tekijöitä, mikä tekee konflikteistakin osan jopa jokapäiväistä elämää. Työntekijöiden ja tiimien työtehokkuuteen kohdistuu alati enemmän vaatimuksia, minkä lisäksi kohdattavana on kasvava määrä muutoksia ja uusia omaksuttavia asioita. Tämä aiheuttaa kiirettä ja stressiä, rajoittaen samalla ihmisten jaksamista. Syntyneillä paineilla on tapana purkautua työyhteisön ilmapiiriongelmina ja eripurana, johtaen lopulta konflikteihin. (Järvinen 1998, 15–16)

Konflikteja voi syntyä paitsi kahden tai useamman yksilön välisenä, myös ryhmien sisäisenä ja ryhmien välisenä, joissakin tapauksissa myös esimies voi olla konfliktin osapuoli. (Simola ym. 2003, 10)

Konfliktitilanteet voidaan jaotella ja määritellä erilaisin tavoin. Jalavan (2001, 158) mukaan konfliktitilanteet voidaan jakaa syntymisensä syiden mukaan kuuteen eri ryhmään. Päämääräkonfliktissa osapuolten odotukset työn tai projektin lopputuloksen suhteen eroavat toisistaan. Faktapohjaisen konfliktitilanteen osapuolet ovat keskenään eri mieltä työn sisällöllisten tekijöiden todenperäisyydestä. Arvokonfliktissa taas osapuolten arvot ja ideologiat eivät käy yksiin. Etukonfliktissa osapuolet kilpailevat keskenään työhön saatavilla olevista resursseista. Affektiivinen ristiriita syntyy osapuolten välisestä tunne-eroista, jotka käyvät ilmi työn puitteissa tapahtuvan vuorovaikutuksen kautta. Kognitiivisessa konfliktissa osapuolet päätyvät samoista lähtökohdista keskenään eri päätelmiin, eli heidän ajattelumallinsa eroavat toisistaan. (Jalava 2001, 158)

Konfliktit voidaan jakaa myös kylmiin ja kuumiin. Kuuma konflikti on tunnevaltainen kiista. Sille tunnusomaista ovat aktiivisuus ja niin sanotut räjähdykset keskusteluiden lomassa. Osapuolet yrittävät tyypillisesti saamaan puolelleen kannattajia ja vakuuttamaan muut siitä että on oikeassa. Laajetessaan konflikti voi myös muuttua kylmäksi. Tällöin varsinaisia riitoja ei esiinny, vaan ihmiset saattavat olla toisiaan

kohtaan jopa näennäisen kohteliaita, asioiden olematta kuitenkaan todellisuudessa kunnossa. Kylmätkin konfliktit aiheuttavat työpaikalla eristäytymistä omiin oloihin tai niin sanottua klikkiytymistä, eli eristäytymistä erillisiin ryhmiin tai ”puolueisiin”. Tällaiset olosuhteet puolestaan ovat otollisia kiusaamistilanteisiin päätymiselle. (Järvinen 1998, 150–151)

Konfliktilla ei siis tässä yhteydessä välttämättä tarkoiteta suoranaista riitaa tai näkyvää yhteenottoa, vaan jonkinasteista ristiriitaa osapuolten välillä. (Järvinen 1998, 150–151.)

3.3 Kiusaamisen seuraukset

Vaikka uhri olisi alun perin hyvinkin vahva ihminen, uhrin roolissa kuitenkin väistämättä lopulta uupuu, eikä pysty enää pitämään puoliaan. (Korhonen 2009, 15–16)

Pitkään jatkunut kiusaaminen ei ole haitallista vain uhrin henkisen hyvinvoinnin ja terveyden kannalta, vaan haittaa sitä kautta myös työn tulosten syntymistä, vaikuttaen siten ehkä kokonaisen organisaation tuloksiin. Pitkittyessään vaikea kiusaamistilanne vaarantaa paitsi uhrin henkisen ja fyysisen terveyden sekä työkyvyn, myös koko työyhteisön ilmapiirin ja muidenkin työntekijöiden työssä jaksamisen. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 57–60)

4 Roolit ja vastuu kiusaamistilanteen ratkaisemisessa

Kiusaamistilanteen ratkaiseminen lähtee siitä, että joku huomaa, ja raportoi eteenpäin kiusaamisen olemassaolosta. Kyseessä voi olla mikä tahansa osapuoli: uhri, sivusta seuraaja tai vaikka suoraan esimies. Selvittäminen ei voi alkaa ellei joku aktiivisesti laita prosessia alulle. Mitä ripeämmin tilannetta päästään purkamaan, sen parempi. (Työterveyslaitos 2010)

4.1 Uhri kiusaamistilanteen ratkaisemisessa

Tilanne tulisi ottaa käsittelyyn mahdollisimman nopeasti. Uhri ei saa jäädä odottelemaan ongelmansa kanssa, jolloin tilanne saattaa hankaloitua entisestään. Uhrin tulisi, jos mahdollista, ilmaista kiusaajalleen, ettei tämän toiminta ole hyväksyttävää. Tueksi hänellä on oikeus saada työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies. Tämän lisäksi uhrin on myös hyvä ottaa yhteys lähimpään

esimieheensä, tai tämän ollessa kiusaaja, ylempään esimieheensä. Työterveydenhuollosta työntekijä saa yksilöllisen tuen lisäksi myös neuvoja tilanteen hoitamiseen ja uhrin tulisi muistaa, että apua on mahdollista saada. Uhri tarvitsee tuekseen sosiaalisen turvaverkon, luotettavia ihmisiä joille puhua. (Työterveyslaitos 2010)

4.2 Esimies kiusaamistilanteen ratkaisijana

Kiusaaminen ja niihin johtaneet konfliktit eivät välttämättä ole selkeästi näkyviä esimiehelle, tai lähiesimiehen ja alaisen kiusaamistapauksen ollessa kyseessä, etenkin ylemmälle esimiehelle, mikäli tämä ei työskentele lähellä alaisiaan. Myös kiusaamisen uhri saattaa pyrkiä pitämään ongelman salassa, jos tuntee uhrin aseman noloksi tai nöyryyttäväksi, tai pelkää tilanteen pahenevan entisestään. Esimieheltä vaaditaan siis hyviä johtamistaitoja ja kykyä puuttua tilanteisiin ajoissa ja asianmukaisesti, vahvaa ammattiosaamista ja tilannetajua vaaditaan varmasti. (Järvinen 1998, 155; Vartia ym. 2008, 23)

Kiusaamistilanteeseen ja sen ratkaisemiseen on suhtauduttava vakavasti ja harkiten. Hyvä esimies miettii, miten mahdollistaisi sen, että alaiset kokisivat voivansa ottaa puheeksi myös kiusaamisen kaltaiset hankalat asiat. Hänen tulisi ottaa huomioon se, että ihmisillä on erilaisia tapoja toimia ja käsitellä asioita. Hyvä esimies on myös tarkkaavainen ja huomaa, jos yhteisissä tilaisuuksissa yhtä työntekijää kohdellaan toistuvasti huonosti tai eri tavoin kuin muita. (Vartia ym. 2008, 23)

Toisinaan voi olla vaikeaa erottaa, mikä työelämään sisältyvistä kanssakäymiseen liittyvistä ongelmista on kiusaamista ja mikä ei. Uhrin kokemus on tärkeässä osassa, mutta usein toistuvuus on kiusaamiseksi laskettavan ja muun ikävän käytöksen helpoimpia erottelukeinoja. Yksittäisiä yhteentörmäyksiä ei näin ollen lasketa varsinaiseksi kiusaamiseksi. (Reinboth 2006, 13–14)

Esimies voi aloittaa ongelman käsittelyn esimerkiksi tuomalla epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen esille yhteisessä kokouksessa yleisellä tasolla, tuoden ilmi millainen toimintamalli työyhteisössä kyseisiin tilanteisiin on. Toimintamallista ja käytännöistä ongelmatilanteiden varalle voi muutenkin olla käytännöllistä toisinaan muistuttaa. Jos keskustelusta käy ilmi, että työyhteisössä ilmenee tyytymättömyyttä työilmapiiriin tai muihin asioihin, voi esimies rohkaista alaisiaan puhumaan asiasta itsensä tai muun

tahon, kuten työsuojeluvaltuutetun tai työterveyshuollon kanssa. Mikäli työntekijä sitten tulee kertomaan ongelmasta, on hänet otettava vakavasti, jolloin muullekin työyhteisölle välittyy viesti asiattoman viestin hyväksymättömyydestä. (Vartia ym. 2008, 24–26)

Esimiehen on hyvä lopulta kutsua ongelmatilanteen osapuolet erikseen keskustelemaan asiasta kanssaan. Keskustelun jälkeen tehdään tilanteeseen sopivia toimenpiteitä, seurantalavereita unohtamatta. (Vartia ym. 2008, 24–25, 55–61)

5 Tutkimus

Työn tutkimusosuus on toteutettu empiirisen, toisin sanottuna kokemusperäisen tutkimuksen piiriin kuuluvana kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiivisella, eli määrällisellä tutkimuksella pyritään objektiivisesti selvittämään tietoa rajatusta tutkimuskohteesta ja vastaamaan määriteltyihin tutkimusongelmiin, joita kuvataan tarkemmin työn seuraavien otsikoiden alla. (Hirsjärvi ym. 2003, 125-130)

5.1 Kyselytutkimuksen toteutus

Tutkimusongelmat ja hypoteesikysymys on käsitelty ongelmanasettelun puitteissa luvussa 1.2. Seuraavissa kappaleissa käydään läpi tarkemmin kyselykaavakkeen laadintaa ja kyselyn toteutusta.

5.1.1 Kyselykaavake

Tutkimustehtäviin vastauksen saamiseksi niiden pohjalta laadittiin virtuaalimuotoon luotu kysely. Kysely koostettiin mahdollisimman yksiselitteisistä kysymyksistä, joista pääosassa vastausvaihtoehdot oli annettu valmiiksi. Näin saaduista vastauksista pystyttiin laskemalla tuottamaan selkeät tulokset lopputuloksista.

Tutkimuslomakkeeseen valittiin monivalintakysymysten ohella myös joitakin vapaaehtoisia kysymyksiä vapaine tekstikenttineen. Näillä pyrittiin mahdollistamaan vastaajien kokemuksiin ja mielipiteisiin perustuvien esimerkkien esilletulo. Erityistavoitteena oli saada tarkempia kuvauksia siitä, minkälainen toiminta merenkulkualalla koetaan asiattomaksi tai kiusaamiseksi, tai koetaanko jonkinlainen ”simputus” työnkuvaan kuuluvaksi ilmiöksi.

5.1.2 Kyselyn jakaminen ja kohderyhmän rajaaminen

Tutkimuksessa tarkasteltava perusjoukko, eli ryhmä, johon liittyen vastauksia pyrittiin saamaan, ovat ammattikorkeakouluopintojen pohjalta vahtimiehinä ja vahtimiesharjoittelijoina toimineet henkilöt. Koska on selvää, että kaikkia perusjoukkoon kuuluvia ei olisi mahdollista saada mukaan tutkimukseen, päätettiin tutkimus tehdä otantatutkimuksena. Tämä tarkoittaa, että kyselytutkimus teetettiin otoksella perusjoukosta. Siis ryhmällä, jonka tutkimisen perusteella pyritään saamaan yleistettäviä päätelmiä. Ja siten vastauksia, jotka kuvaisivat mahdollisimman hyvin koko perusjoukkoa. (Hirsjärvi ym. 2003, 168-169)

Toinen haaste tutkimuksen toteuttamisessa oli mahdollisten vastaajien tavoittaminen, sillä merenkulkualalla työskentelevät ovat hankalasti tavoitettavissa jo liikkuvan työn puolesta, eikä vahtimiehinä tai harjoittelijoita katsottu saatavan töissä ollessaan kovin hyvin kiinni internetinkään välityksellä. Tämä ongelma pyrittiin ratkaisemaan jakamalla kyselykaavaketta alan eri oppilaitosten kautta. Tällä keinoin voitiin saada vastaajajoukkoon väkeä eri ikäisistä ja eri vaiheissa olleilta merenkulkijoilta ja otannasta saatiin kohtuullisen edustava. Tosin on otettava huomioon, että nimenomaan vahtimiehen pätevyyteen tähdänneiden ja jo työelämään siirtyneiden osuus otannassa on todennäköisesti melko pieni.

Tässä tutkimuksessa objektiivisuuteen pyrittiin nettimuotoisen kyselylomakkeen avulla. Linkit virtuaalisiin vastauslomakkeisiin lähetettiin vastaajille pääosin sähköpostitse, mahdollistaen anonyymin vastaamisen vastaajan valitsemassa ympäristössä. Näin tavoiteltiin saatavaksi vastauksia sekä niiltä, jotka eivät kiusaamista tai epäasiallista kohtelua olleet henkilökohtaisesti kokeneet, että niiltä, joille käsiteltävät aiheet saattoivat olla arkojakin.

Kyselylomakelinkit suomen- ja ruotsinkieliseen kyselyyn lähetettiin yhteyshenkilöiden kautta kaikkiin Suomen merenkulkualan ammattikouluihin ja ammattikorkeakouluihin. Nämä oppilaitokset ovat Axxell, Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto, WinNova ja Ålands Gymnasium (Ålands Sjömansskola) sekä Högskolan på Åland, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, Satakunnan ammattikorkeakoulu ja Yrkeshögskolan Novia.

6 Tutkimustulokset

Google Drive –palvelulla Internetiin luodun kyselyn vastaukset tallentuivat suoraan taulukkomuotoiseen tilasto-ohjelmaan. (Google 2013) Vastausajan päätyttyä tulokset vastaukset kerättiin sieltä suoraan anonyymeinä yhteen ja siirrettiin Microsoft Excel- taulukko-ohjelmaan. Tulokset syötettiin ohjelmaan kysymysten perusteella luodun muuttujajon mukaan.

Vastausmäärä mahdollisti työn tekemisen käsin. Näin kunkin kysymyksen vastauksista laskettiin määrät sekä arvot, joiden perusteella laskettiin myös kunkin vastauksen prosentuaalinen suosio.

Vastaajille luvattiin täysi nimettömyys, joten vapaaehtoisia vapaita vastauksia ei julkaista kokonaisuudessaan osana opinnäytetyötä, mutta esimerkkejä esitetään lainauksina vastauksien purun yhteydessä. Osa sanallisista vastauksista on vapaasti käännetty suomen kielelle, osa esitetään suorana sitaattina, osa referoituna.

Havainnollistamista varten tehdyt kuvat on laadittu Microsoft Excelillä. Tulosten esittämisen kannalta tärkeimmät kuvat esitetään tässä luvussa tekstin lomassa.

6.1 Palautettujen ja hyväksytyjen vastausten määrä

Koska kysely suoritettiin virtuaalisena, ei varsinaista jaettujen kyselyiden määrää ole olemassa. Vastauksia kyselyyn vastaanotettiin yhteensä 76 kappaletta, 29 suomenkielisestä ja 47 ruotsinkielisestä kyselystä. Kaikkien vastaukset olivat tutkimukseen hyväksyttäviä, eikä mitään jouduttu täysin hylkäämään. Osassa vastauslomakkeista oli valittu vahtimiehen pätevyyteen johtaneeseen koulutukseen vaihtoehto ”muu”, minkä takia ne otetaan huomioon vain koko vastaajajoukkoa koskeneissa analyyseissa.

Ammattikorkeakouluopintojen myötä vahtimiehen pätevyytensä suorittaneilta vastaajilta täytettyjä lomakkeita vastaanotettiin suomen- ja ruotsinkielisestä kyselyversiosta yhteensä 34 kappaletta.

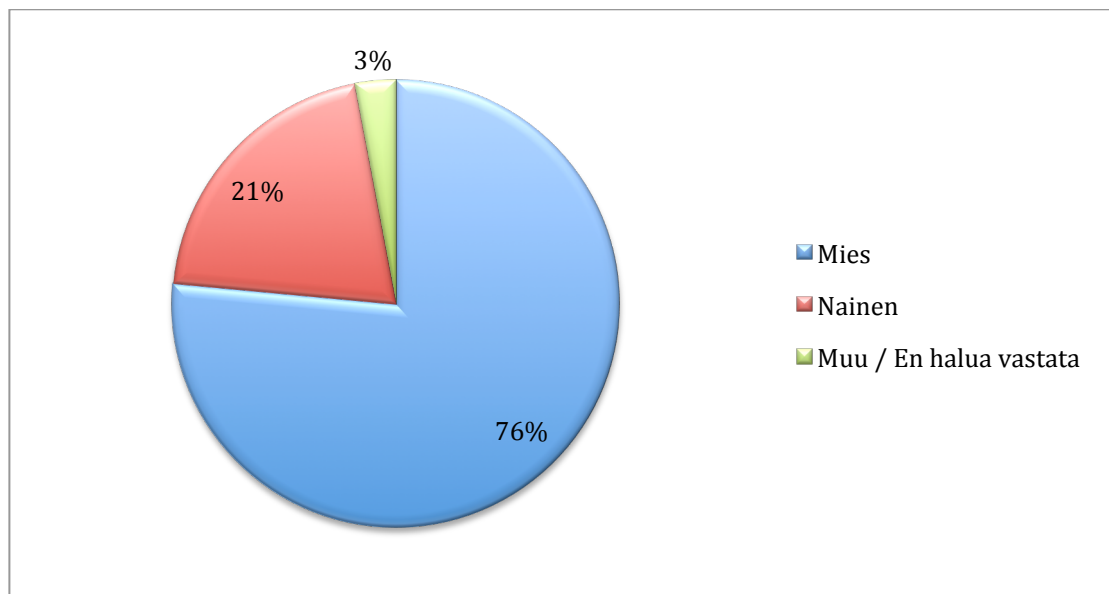
6.2 Vastaukset ja analysointi

Tässä luvussa käydään läpi kyselytutkimuksen tuloksia. Ryhmittely alaotsikoiden alle on taustatietokappaleen lisäksi tehty kohdassa 5.1.1 esiteltujen tutkimuskysymysten mukaan. Alaluvut on jaoteltu otsikoimalla käsittelemään kutakin tutkimuskysymystä

kerrallaan. Lisäksi tarkasteltu tutkimuskysymys on selvennykseksi mainittu kunkin luvun alussa.

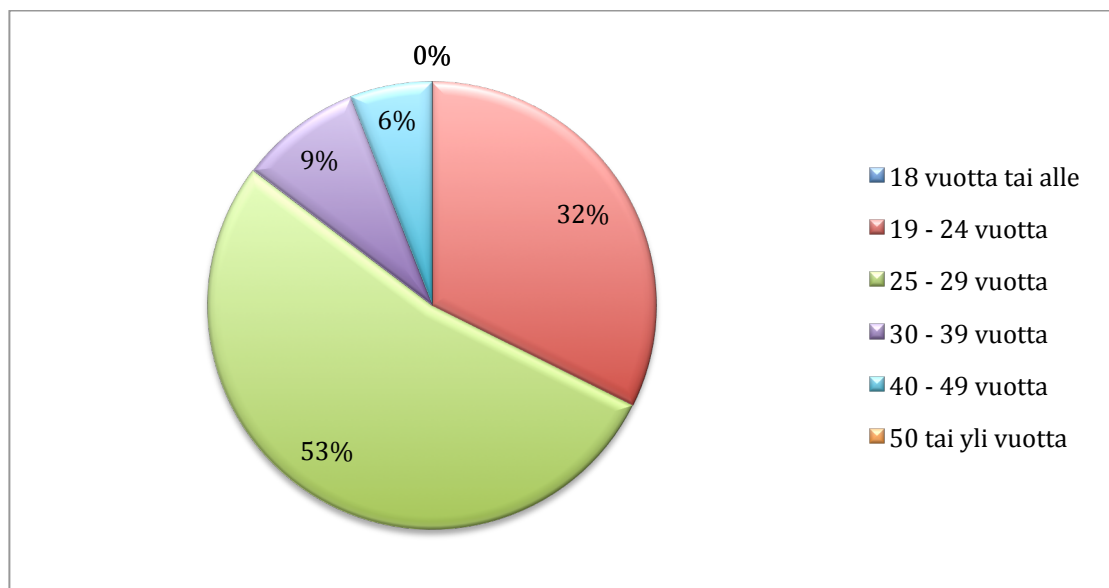
6.2.1 Taustatiedot

Kyselyssä tiedusteltiin alkuun tulosten käsittelyn kannalta oleellisiksi katsottuja vastaajien perustietoja: sukupuolta, ikää sekä kertyneiden meripäivien määrää.



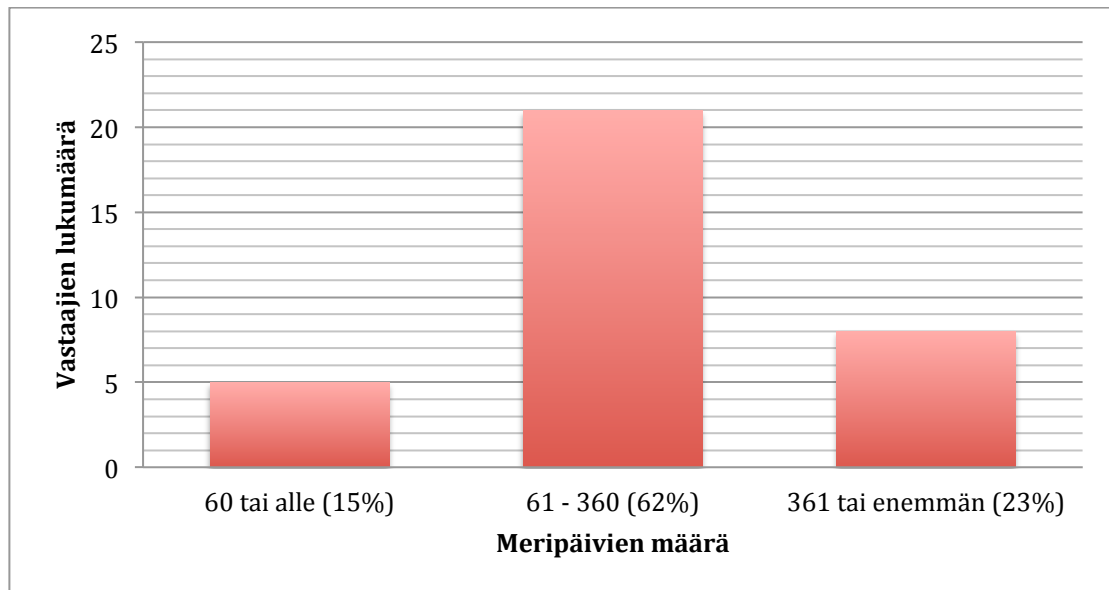
Kuva 1. Amk-pohjaisten vahtimiesten ja harjoittelijoiden sukupuolijakauma (n=34)

Ammattikorkeakoulupohjaisten vastaajien sukupuolijakauma esitetään Kuvan 1. avulla. Vastaajista noin kolme neljännestä oli miehiä, vajaa neljännes naisia ja loput kokivat kuuluvansa muuhun sukupuoleen tai eivät halunneet vastata. Merenkulkualaa pidetään vahvasti miespainotteisena, mitä tämä tulos myös tukee.



Kuva 2. Amk-pohjaisten vahtimiesten ja harjoittelijoiden ikäjakauma (n=34)

Kuvasta 2 näkyy vastaajista noin puolien olevan 25-29 -vuotiaita. Seuraavaksi suurin ikäryhmä ovat 19-24 -vuotiaat, joita oli reilu neljännes. Vajaan neljänneksen osuuden jakavat 30-39 ja 40-49 -vuotiaat.

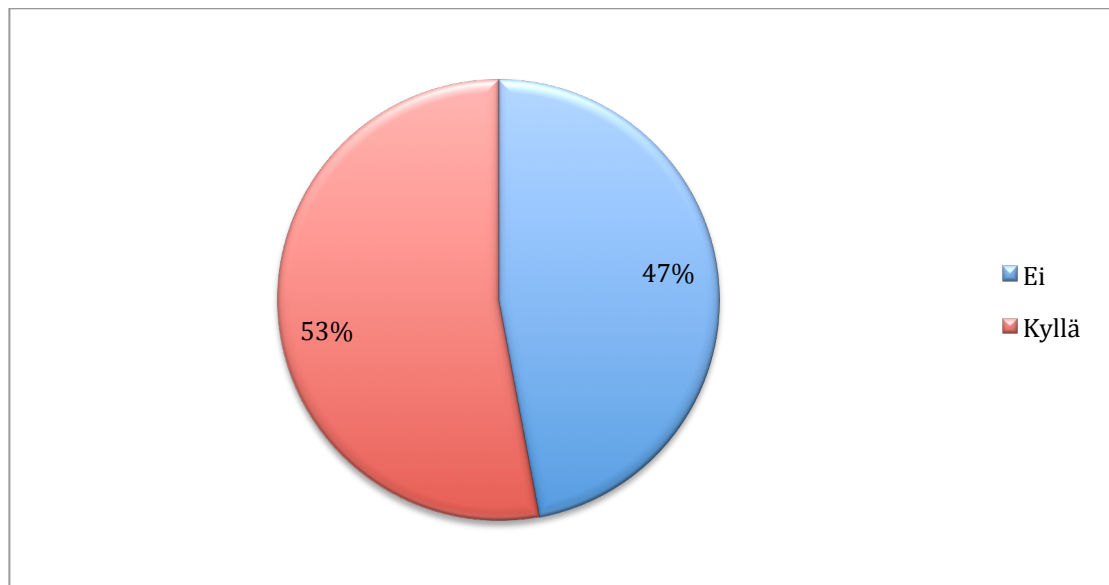


Kuva 3. Amk-pohjaisten vastaajien kertyneiden meripäivien määrä. (n=34)

Noin kuudella kymmenestä vastaajasta oli kertyneenä 61-360 meripäivää. Koska vahtimiehenkirjat voi teoriaopintojen jälkeen hakea 60 harjoittelupäivän jälkeen, on todennäköistä, että heistä suurin osa oli toiminut vahtimiehenä myös varsinaisessa työsuhteessa. Lopuilla vastaajista oli meripäiviä kerääntynyt alle 60 tai yli 360. Kertyneiden meripäivien määrät on esitetty havainnollistavassa Kuvassa 3.

6.2.2 Asiattoman kohtelun esiintyminen alalla

Varsinainen asiakysymysosuus aloitettiin kysymällä vastaajilta olivatko he kokeneet jonkinlaista epäasiallista kohtelua laivalla ollessaan, tutkimuskysymyksen ”*Koetaanko alalla asiatonta kohtelua?*” puitteissa.



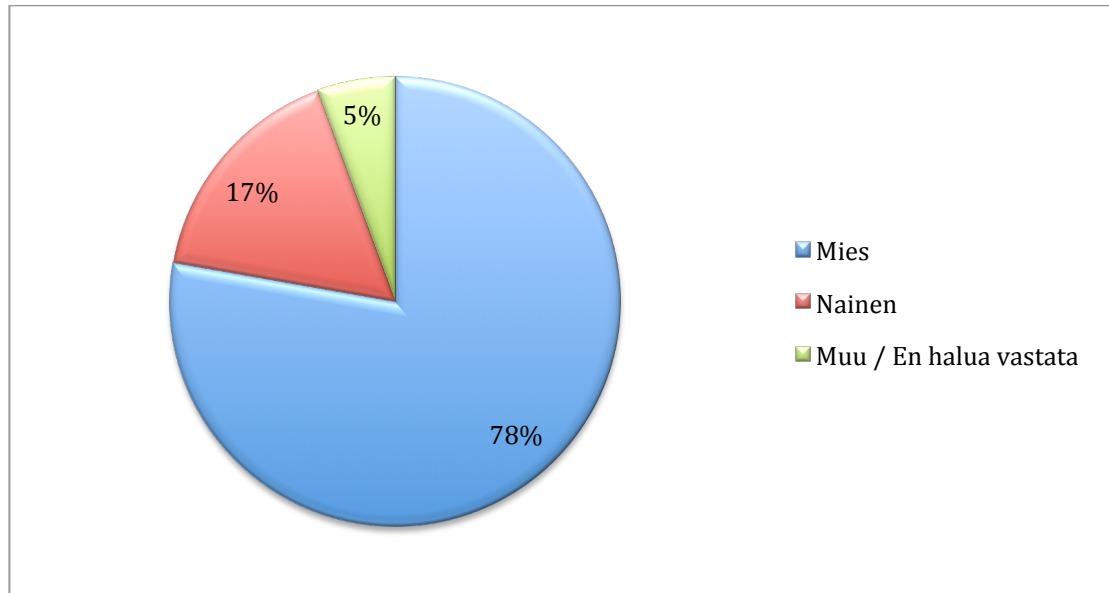
Kuva 4. Asiatonta kohtelua kokeneiden amk-pohjaisten vahtimiesten ja harjoittelijoiden määrä (n=34)

Ammattikorkeakoulussa opintonsa suorittaneista vastaajista jopa hieman yli puolet, tarkemmin 53 % oli kokenut jonkinasteista epäasiallista kohtelua. Tähän lukeutuvat sekä yksittäisiä että toistuvia tilanteita kokeneet, sekä hyvin lievät että erittäin vakavat tapaukset. Tarkemmin jakauma on havainnollistettu Kuvassa 4.

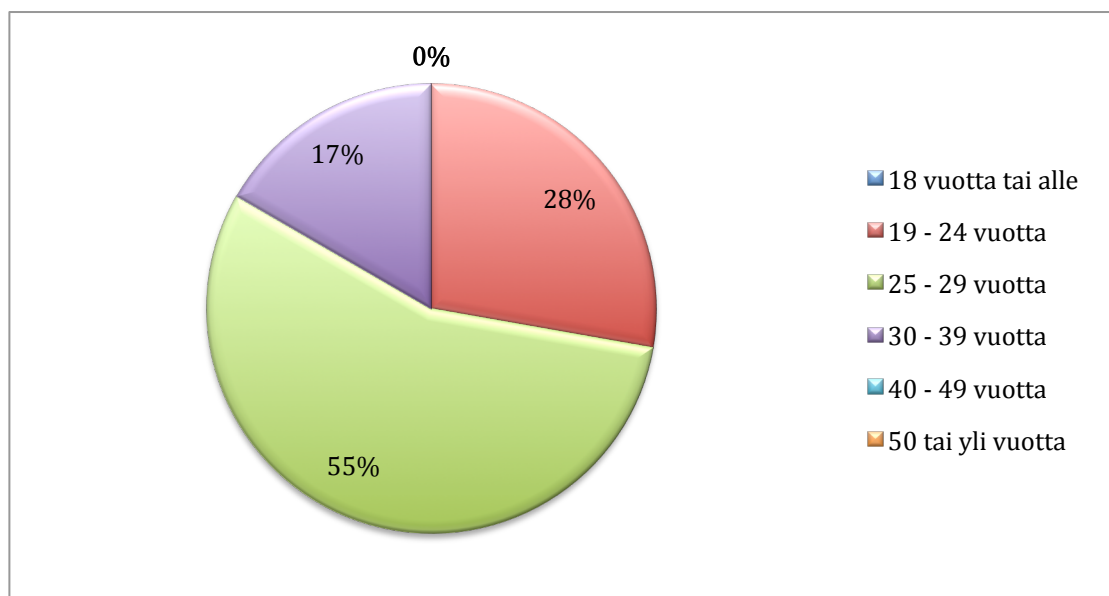
6.2.3 Sukupuolen, koulutustaustan ja kokemuksen määrän vaikutus kohtattuun kohteluun

Tässä alaluvussa käsitellään tutkimuskysymystä ”Vaikuttaako vastaanotettuun kohteluun sukupuoli, koulutustausta tai kokemus?”

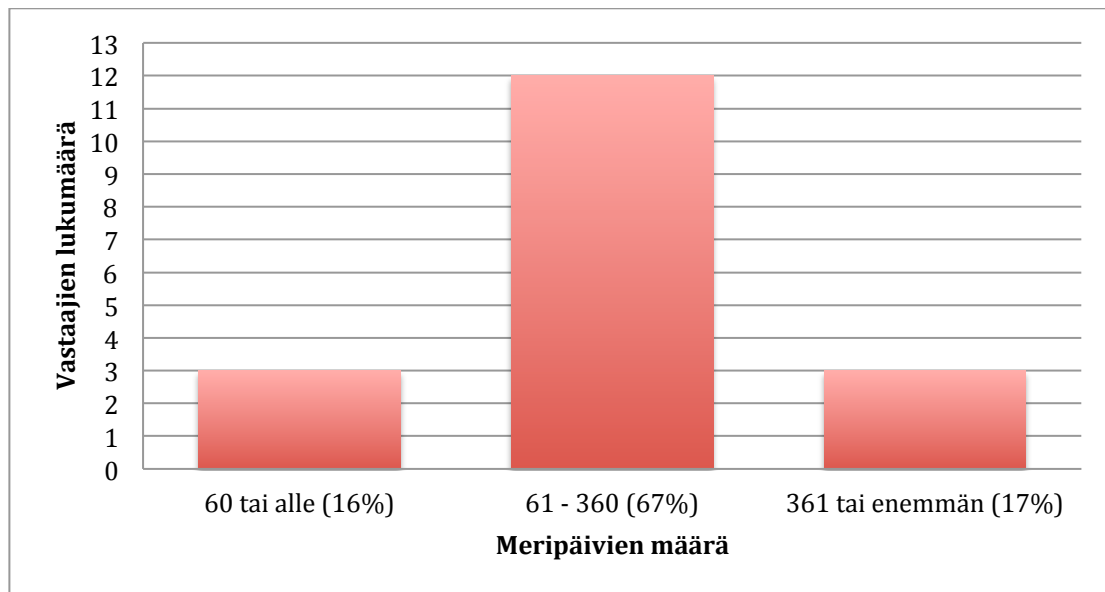
Vertailtaessa epäasiallista kohtelua kokeneiden vastauksista saatuja tuloksia koko amk-pohjaisten vastaajien otannan vastauksista saatuihin tuloksiin iän, sukupuolen ja meripäivien määrän puitteissa, voitiin havaita, että jakauma oli kussakin tapauksessa hyvin samantyyppinen.



Kuva 5. Epäasiallisesti kohdeltujen sukupuolijakauma ($n=18$)

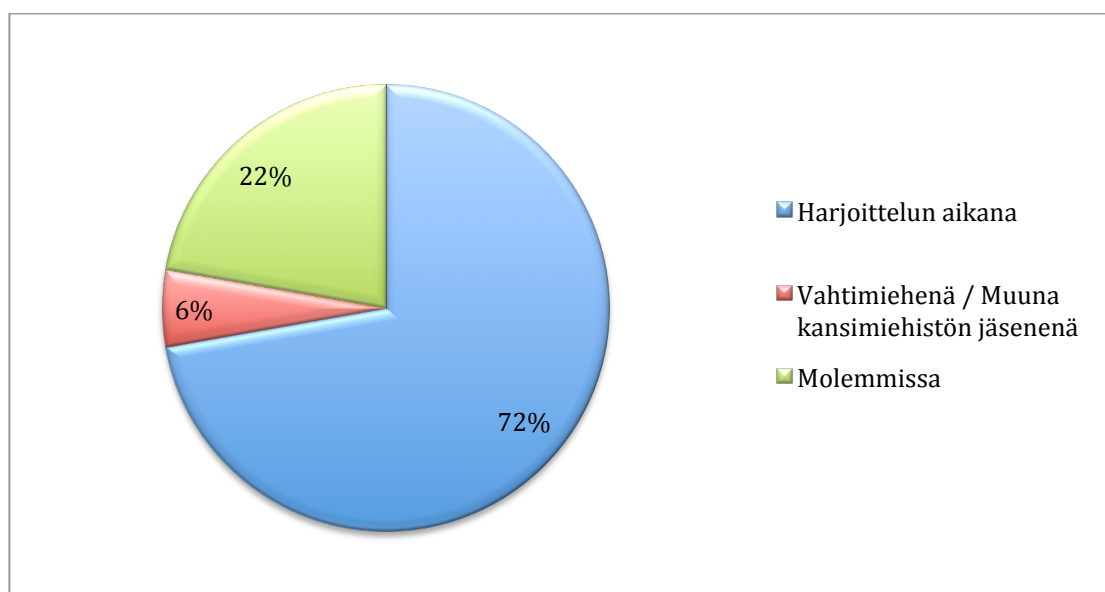


Kuva 6. Epäasiallisesti kohdeltujen amk-pohjaisten vahtimiesten ja harjoittelijoiden ikäjakauma ($n=18$)



Kuva 7. Epäasiallisesti kohdeltujen amk-pohjaisten vastaajien kertyneiden meripäivien määrä (n=18)

Tämä havainnollistuu hyvinkin selkeästi verrattaessa taustatietoluvun tuloksia epäasiallisesti kohdeltujen jakaumiin edellä mainituin perustein. Tarkennettuna Kuvaa 1 ja 5 vastaajien sukupuolijakaumasta, Kuvaa 2 ja 6 vastaajien ikäjakaumasta, sekä Kuvaa 3 ja 7, jotka havainnollistavat kertyneiden meripäivien määrää. Tämän perusteella voi tulkita, ettei iän, sukupuolen tai meripäivien määrän kaltaisilla tekijöillä ole suoraa vaikutusta siihen kokeeko henkilö epäasiallista kohtelua jossain vaiheessa vahtimiehenuraansa.



Kuva 8. Epäasiallisen kohtelun jakautuminen harjoittelu- ja työajan välille, amk-pohjaiset vastaajat (n=18)

Erittelevä kysymys siitä, oliko epäasiallista kohtelua koettu harjoittelu- vai työaikana, tuotti melko selkeästi jakautuneita tuloksia (Kuva 8). Pelkästään työssä ollessaan

epäasiallista kohtelua tai kiusaamista oli kokenut vain 6 %. Pelkkään harjoitteluaikaan epäasiallisesta kohtelusta ajoittui 72 %, loput 22 % epäasiallisesti kohdeltujen kokemuksista ajoituivat sekä harjoittelu- että työaikaan.

Yhteenlaskettuna siis 94 %, eli valtaosa, tapahtuneesta epäasiallisesta kohtelusta kohdistui ainakin henkilöiden harjoitteluaikaan, reilu neljäsosa ainakin työaikaan. Tämän perusteella on tulkittavissa, että harjoittelijoita kohdellaan laivoilla huonosti todennäköisemmin kuin palkattuja työntekijöitä.

6.2.4 Epäasiallisen kohtelun mittasuhteet ja esiintymismuodot

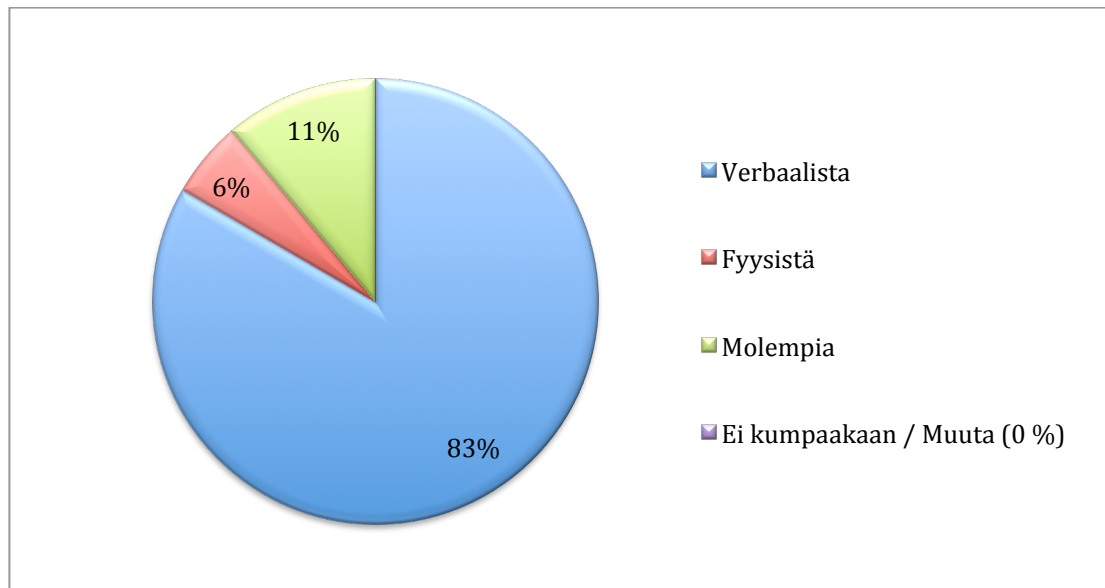
Seuraavana käsitellään tutkimuskysymystä ”*Millaisissa muodoissa tai mittasuhteissa epäasiallista kohtelua esiintyy?*”. Tätä koskevat kyselykysymykset koskivat koetun epäasiallisen kohtelun vakavuutta sekä sitä, onko kohtelulla painotusta fyysisyyden ja verbaalisuuden välillä. Lisäksi kysyttiin, oliko vastaan tullut seksuaalista häirintää.

Pyydettyessä epäasiallista kohtelua kohdanneita arvioimaan kokemuksensa vakavuutta, käytettiin arviointiin asteikkoa yhdestä viiteen. Asteikolla lievimpänä on numero yksi, jota kyselylomakkeessa kuvattiin sanoin ”Lievää (häiritsevää, mutta ei suuresti vaikuta mielialaan tai työnteekoon)”. Voimakkainta kokemusta kuvasi asteikon toisen ääripään numero viisi, jota lomakkeessa kuvattiin sanoin: ”Erittäin vakavaa (vaikuttaa suuresti mielialaan, tekee työssäolosta tai työnteosta todella hankalaa tai jopa sietämätöntä)”. Numerot kahdesta neljään varattiin kuvaamaan ääripäiden välille sijoittuvaan kokemuksen vahvuutta.



Kuva 9. Koetun epäasiallisen kohtelun vakavuusasteen arviointi (n=18)

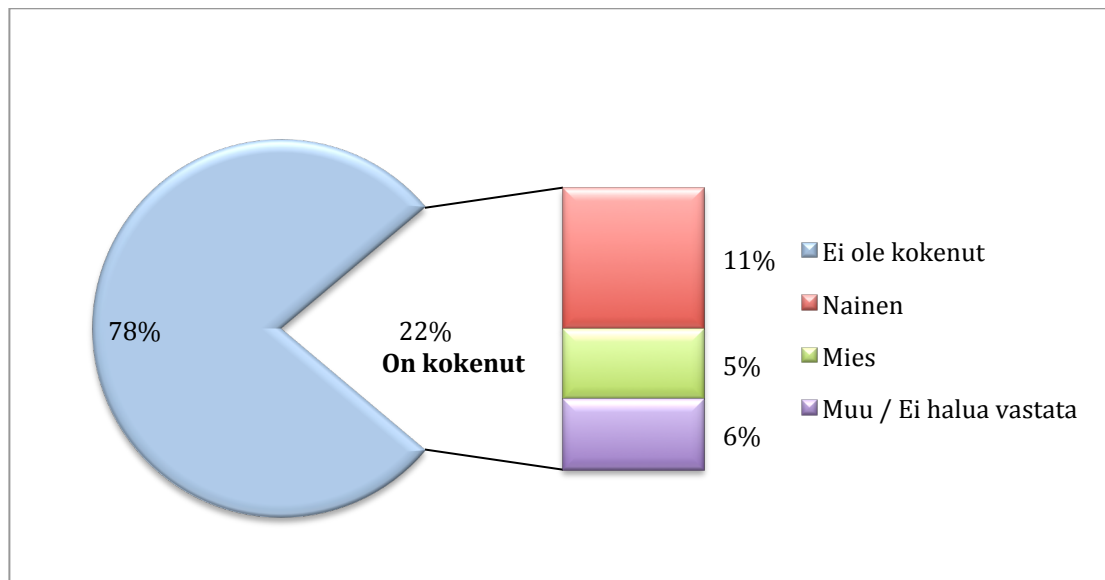
Vastaajista valtaosan kokemus epäasiallisesta kohtelusta pysyi melko lievän puitteissa, mutta noin neljäsosa oli kokenut myös huomattavasti vakavampaa epäasiallista kohtelua (Kuva 9).



Kuva 10. Amk-pohjaisten vastaajien epäasiallisen käytöksen ilmenemismuoto (n=18)

Koetusta epäasiallisesta käytöksestä 84 % oli verbaalista. Fyysisesti asiatonta kohtelua oli kohdannut 6%. Sekä sanallisia että väkivaltaisia tai muita fyysisiä piirteitä epäasiallinen kohtelu oli saanut noin yhdessä kymmenestä tapauksesta. Henkinen häirintä on siis huomattavasti fyysistä yleisempää. Kuitenkin yhteensä useampi kuin yksi kymmenestä kohtaa työnsä tai harjoittelunsa aikana jonkinasteista asiatonta fyysistä kajoamista, tämä on havainnollistettu Kuvalla 10.

Vapaissa vastauksissa toistuvina esimerkkeinä epäasiallisen kohtelun laadusta toistuivat toisille kuuluvien tai ylimääräisten töiden teettäminen, vähättely, simputtaminen, huutaminen sekä rasistiset kommentit.

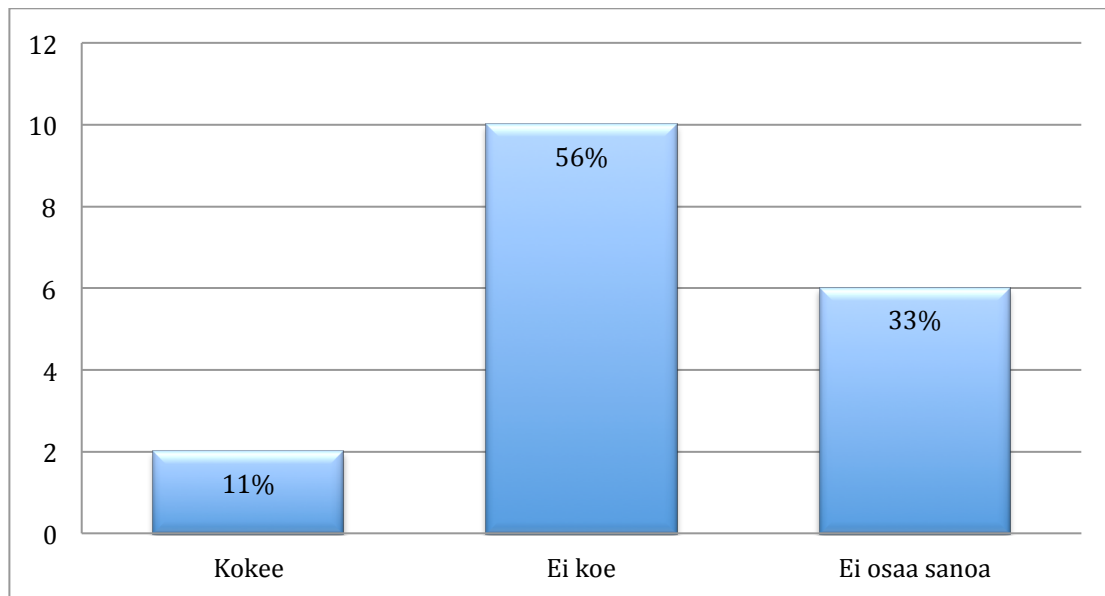


Kuva 11. Seksuaalisen häirinnän kokemusten osuus amk-pohjaisten vastaajien epäasiallisen kohtelun kokemuksista, sekä sukupuolijakauma seksuaalisen häirinnän tapauksissa (n=18)

Seksuaalista häirintää tai seksuaalista häirintää sisältänyttä oli epäasiallisesta käytöksestä vajaa neljäsosa. Otanta seksuaalisen häirinnän tapauksista yksinään on melko pieni, mutta siitä on kuitenkin nähtävissä, että seksuaalisen häirinnän uhreiksi joutuvat kaikki sukupuolet. Tämä havainnollistuu Kuvassa 11, jossa on myös esitetty sukupuolten jakauma niiden tapausten kohdalla, joissa seksuaalinen häirintä on ollut ainakin osana asiattonta kohtelua. Erillisesti mainittuina esimerkkeinä tulivat esille kähmintä ja ylilyöty kiusanteko.

6.2.5 Hyväksyttävä käytös ja asiattoman kohtelun kokeminen kiusaamiseksi

Seuraavaksi keskitytään tutkimuskysymyksen ”*Millainen käytös ei ole hyväksyttävää ja koetaanko asiaton kohtelu kiusaamiseksi?*” tarkastelemiseen. Vastaajista niiltä, jotka olivat epäasiallista kohtelua kohdanneet, kysyttiin kokivatko he olleensa työpaikkakiusattuja.

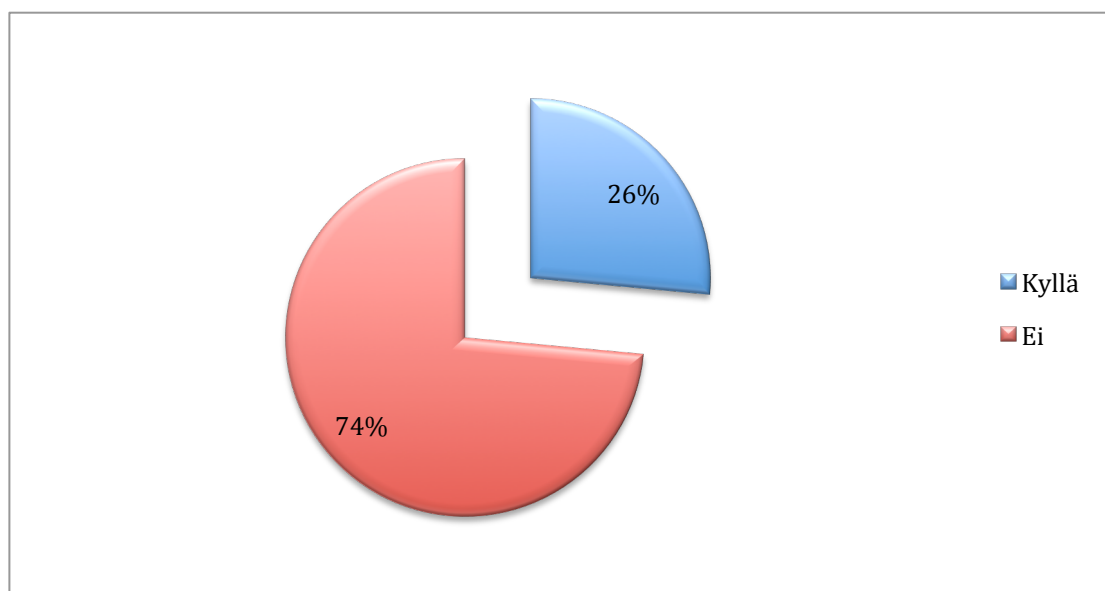


Kuva 12. Kohdatun epäasiallisen kohtelun kokeminen työpaikkakiusaamiseksi (n=18)

Heistä lähes 90 % joko ei kokenut olevansa kiusattu tai ei osannut sanoa oliko mielestään ollut kiusattu. Siis noin yksi kymmenestä vastasi olleensa kiusattu (Kuva 12). Kukaan toistuvasti erittäin vakavasti (”Vaikuttaa suuresti mielialaan, tekee työssäolosta tai työnteosta todella hankalaa tai jopa sietämätöntä.”) epäasiallisesti kohdelluiksi tulleista ei vastannut olleensa työpaikkakiusattu.

Näiden tulosten puitteissa voidaan miettiä, kokevatko laivalla työskentelevät epäasiallisen käytöksen osittain työympäristöön kuuluvaksi, tai onko kiusaamista vaikea myöntää.

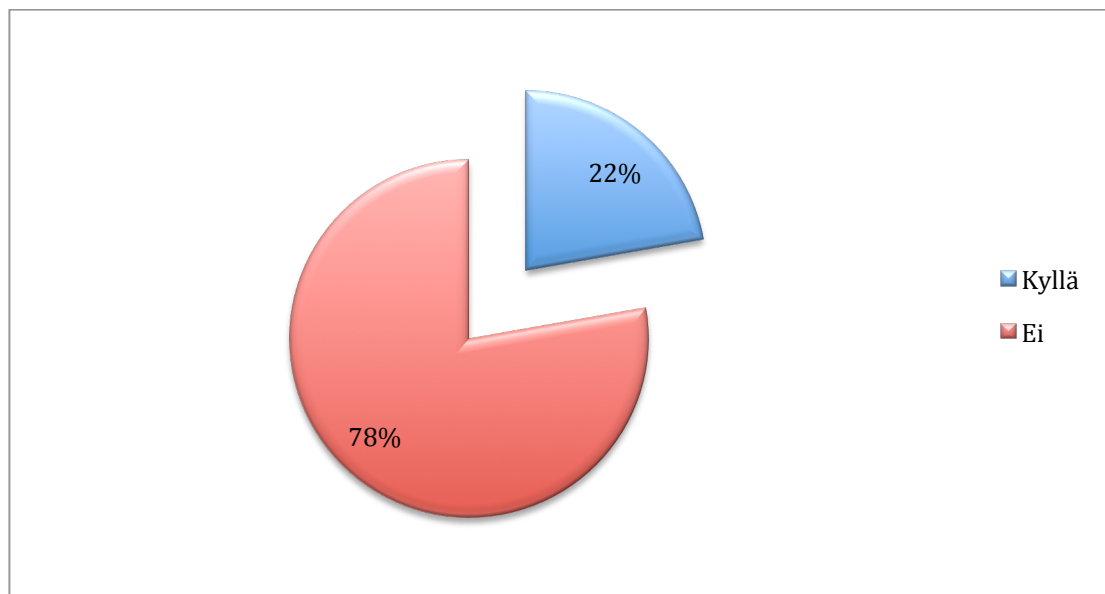
Kysymyksessä 15. käsiteltiin sitä, kuuluuko tietty määrä simputtamista laivatyön arkeen.



Kuva 13. Simputtamisen asiaankuuluvuus laivaympäristössä, kaikki amk-pohjaiset vastaajat. (n=34)

Kaikista amk-pohjaisista vastaajista 26 % vastasi simputuksen kuuluvan laivalle, loput vastasivat ei (Kuva 12).

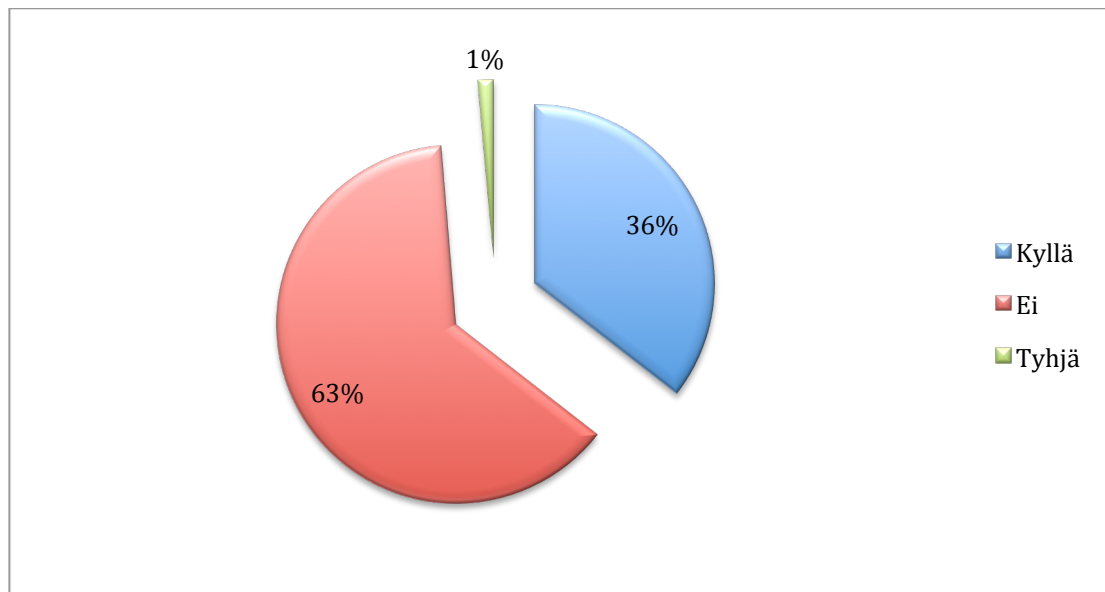
Eriteltäessä vastauksista epäasiallisesti kohdeltujen ja kiusattujen vastaukset, oli vastaava simputuksen hyväksyvien prosenttiluku 22%. Siis suhde pysyi lähes samana, kuten Kuva 14 esittää.



Kuva 14. Simputuksen asiaankuuluvuus laivaympäristössä, epäasiallisesti kohdellut amk-pohjaiset vastaajat (n=18)

Ei siis voida ajatella, että mielipiteeseen simputtamisen asiaankuuluvuudesta vaikuttaisi se, onko itse kohdannut jonkinlaista asiatonta kohtelua. Sen sijaan on mahdollista, että vastaajat eivät ole niin kevein perustein kokeneet itseään työpaikkakiusatuiksi, kun jossain määrin ajattelevat käytöksen kuuluvan laivaympäristöön.

Vapaiden vastausten perusteella työtovereiden kyykyttämisen hyväksymistä perusteltiin lähinnä sillä ”miten keltanokka muutenkaan mitään oppii”. Yleisempi näkökanta kuitenkin oli, ettei simputuksen katsottu enää olevan hyväksyttävää käytöstä laivatyössä, vaikka ennen olisikin ollut. Tietynlaisen hierarkian katsottiin yhä pätevän, joskin ilman oikeutusta toisten kaltoin kohteluun, ja että erityisesti laivoilla olevien harjoitteluvastaavien pitäisi asemansa johdosta tietää kuinka toisia kohdellaan asiallisesti. Tähän toisaalta voisi ajatella vaikuttavan myös sen, että virallinen harjoitteluvastaava ei välttämättä ole se, jonka työtä harjoittelija laivalla seuraa.

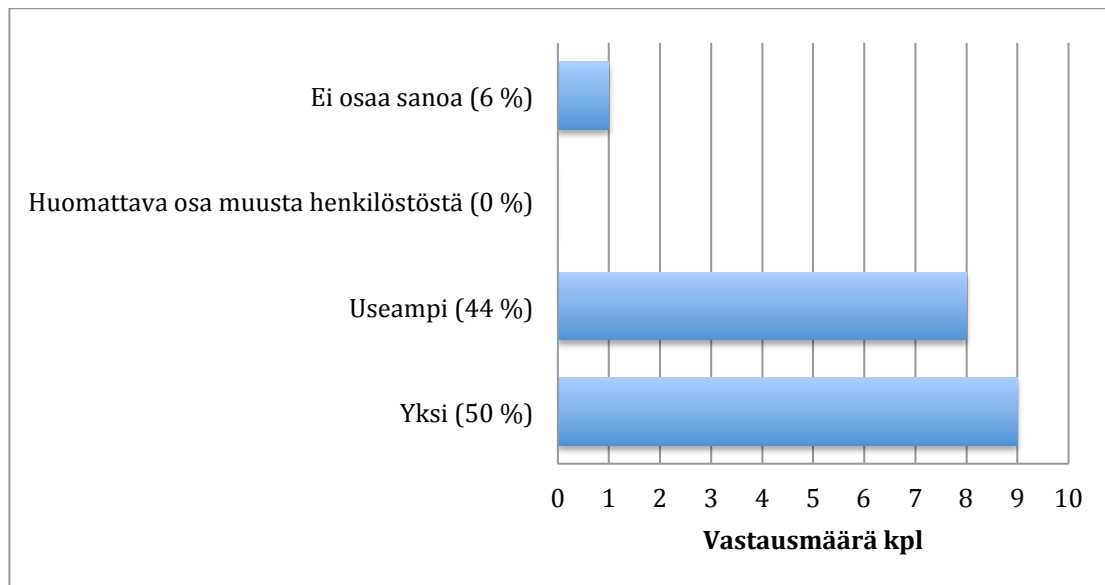


Kuva 15. Simputuksen asiaankuuluvuus laivaympäristössä, kaikki kyselyyn vastanneet (n=76)

Amk-pohjaisten vastaajien sieto simputukselle oli jonkin verran matalampi kuin kaikkien vastaajien keskiarvo (amk- ja ammattikoulupohjaisena tai muun koulutuksen kautta vahtimiehen kirjansa saaneiden vastaukset yhteensä), jonka mukaan 36 % hyväksyy simputuksen, tämä on esitetty graafisesti yllä Kuvassa 15. Pelkästään ammattikoulupohjaisten vastaajien tuloksissa hyväksymisprosentti oli vielä korkeampi, 44 %.

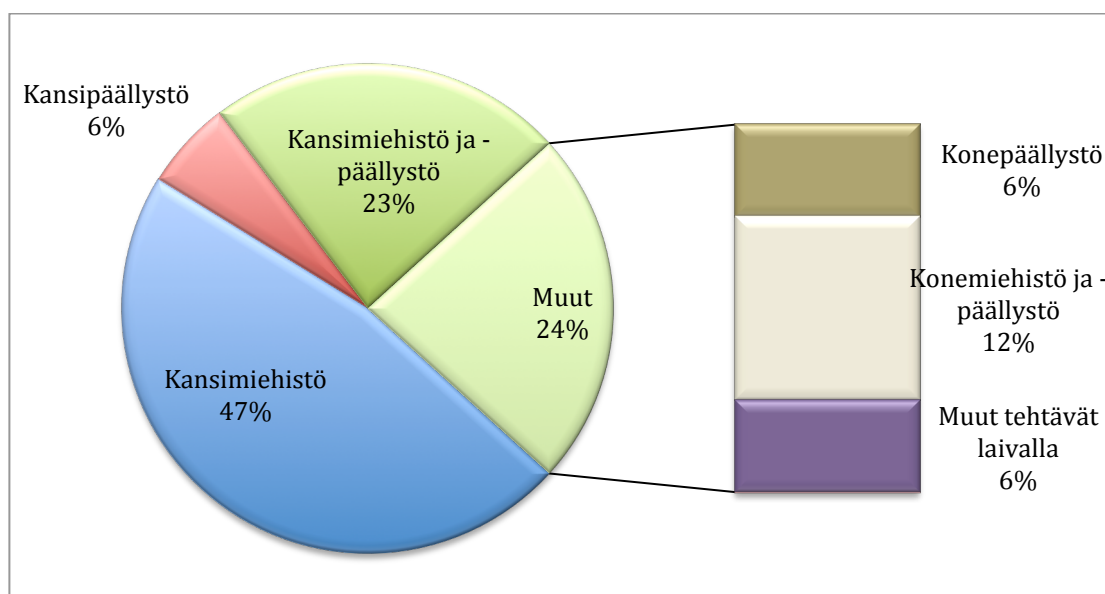
6.2.6 Kuka epäasialliseen käytökseen syyllistyy

Seuraavana käsittelyssä on otsikon mukaisesti tutkimuskysymys ”Kuka asiattomaan kohteluun syyllistyy?”. Tutkimuskysymystä lähdettiin ratkaisemaan selvittämällä kuinka yleistä on joutua useamman kuin yhden samalla laivalla olevan henkilön häirinnän kohteeksi. Sen lisäksi kysyttiin epäasiallisen käyttäytyjän työnimikettä laivalla ja asemaa suhteessa uhriin.

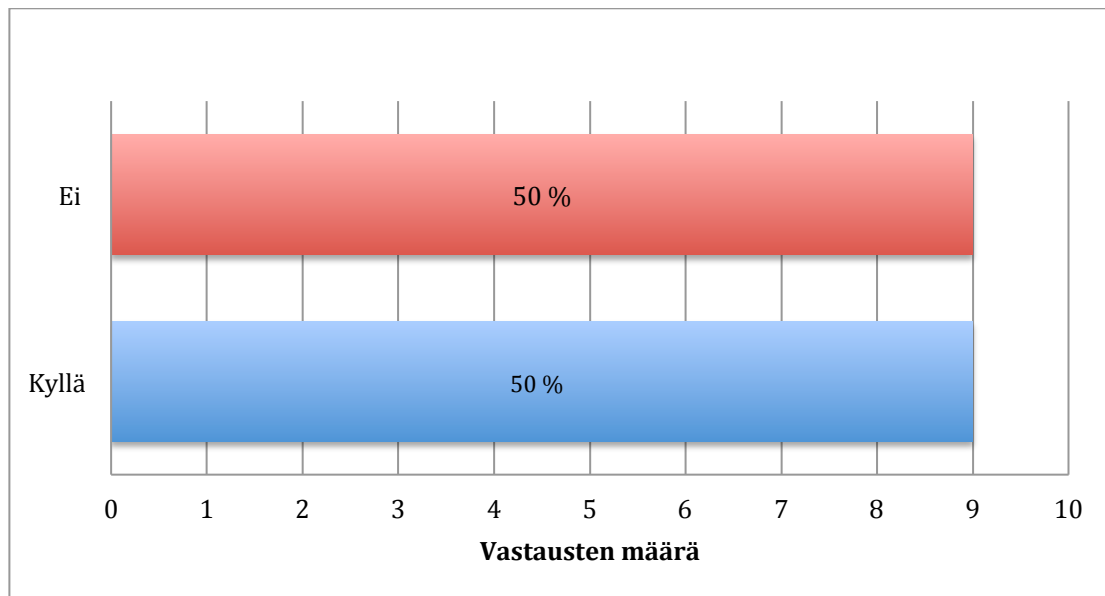


Kuva 16. Epäasiallisesti kohdelleita samalla laivalla, amk-pohjaiset vastaajat (n=18)

Kyselyyn vastanneista ammattikorkeakoulupohjaisista häirinnän kohteeksi joutuneista 44 prosenttia oli kohdellut asiattomasti useampi kuin yksi henkilö samalla laivalla. Tasan puolta joukosta oli häirinyt yksi laivan muista työntekijöistä. Kuusi prosenttia ei osannut vastata (Kuva 16).



Kuva 17. Epäasialliseen kohteluun syyllistyneiden asema laivalla, amk-pohjaiset vastaajat (n=18)

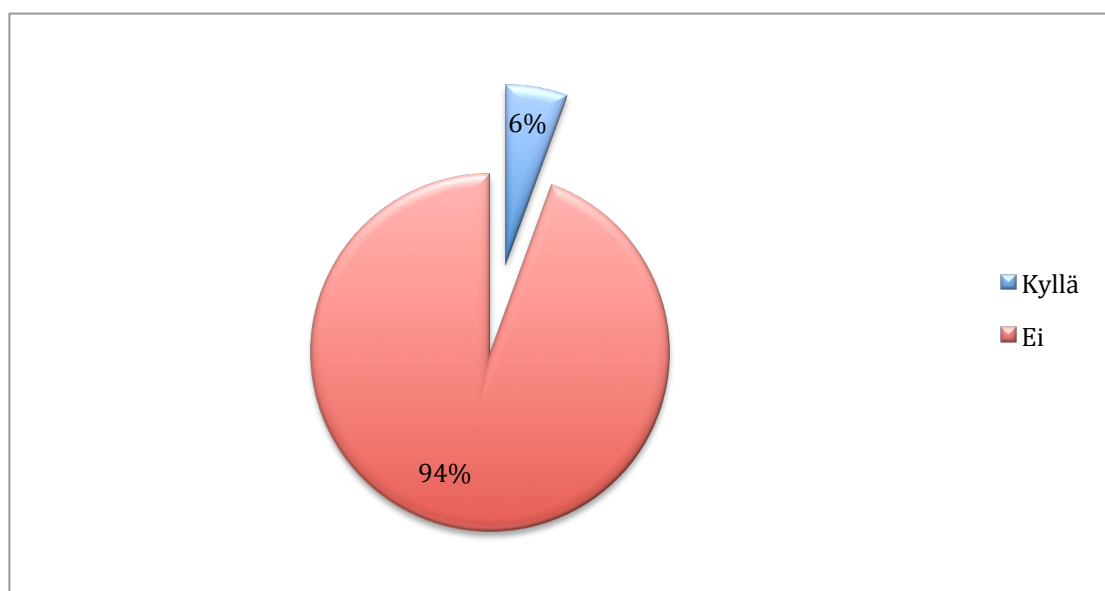


Kuva 18. Onko lähin esimies kuulunut epäasialliseen kohteluun syylistyneistä (n=18)

Vahtimiesten ja harjoittelijoiden häiritsijöiksi osoittautuivat ennen kaikkea kansimiehistön ja kansipäällystön jäsenet, kuten Kuvassa 17 esitetään. Tämä tukee myös tulosta siitä, että lähin esimies oli puolissa tapauksista osallisena häirinnässä (Kuva 18). Toisaalta on todennäköistä, että valtaosa vahtimiehistä työskentelee enimmäkseen kansipuolen työntekijöiden kanssa, mikä selittää myös osaltaan vastausten jakautumista.

6.2.7 Toimenpiteisiin ryhtyminen häirinnän kohteeksi joutumisen jälkeen

Lopuksi siirrytään selvittämään tutkimuskysymystä ”Ryhtykö kohteeksi joutunut henkilö tilanteessa toimenpiteisiin?”. Tähän liittyen kysyttiin olivatko häirinnän kohteeksi joutuneet ammattikorkeakoulupohjaiset vastaajat ryhtyneet asian puitteissa toimenpiteisiin, siis kertoneet asiasta esimerkiksi esimiehilleen.



Kuva 19. Asian eteenpäin vieneet häirinnän kohteiksi joutuneet, ammattikorkeakoulupohjaiset vahtimiehet (n=18)

Kuusi prosenttia vastasi kysymykseen kyllä. Tähän joukkoon ei kuulunut yksikään niistä vastaajista, jotka olivat kyselyn aiemmissa kohdissa kertoneet kohtaamansa epäasiallisen kohtelun olleen toistuvaa ja erittäin vakavaa, työntekoa selkeästi häiritsevää. Tästä on tulkittavissa, että hankaliakin olosuhteita yksinkertaisesti siedetään tai ratkaistaan ongelma vaihtamalla laivaa, eli työpaikkaa. Samalla mietityttää myös vaikuttaako lähimmän esimiehen 50% todennäköisyys osallisuudesta kiusantekoon asian eteenpäin laittamiseen. Kynnys mennä suoraan ylempien esimiesten pakeille saattaa olla korkeampi.

6.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta eli sitä toistuisivatko tutkimuksen tuloksissa esiintyneet mittasuhteet toisessa vastaavassa tutkimuksessa sen sijaan, että olisivat täysin sattumanvaraisia. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä, kykyä tuoda tuloksia siitä asiasta mitä oli tarkoituskin tutkia ja että kysymykset ovat ymmärrettävissä niin kuin oli suunniteltu. Seuraavana pohditaan tämän työn tutkimustulosten luotettavuutta ja pätevyyttä. (Hirsjärvi ym. 2003, 216-217)

Kyselytutkimus teetettiin Suomen merenkulun oppilaitoksissa. Tämä mahdollisti tietyiltä osin kohtuullisen monipuolisen vastaajaotoksen muodostumisen. Kuitenkin on todennäköistä, että nimenomaan vahtimiehinä tai muina kansimiehistön jäseninä työuraansa suunnittelevien osuus jäi suhteessa todellista perusjoukkoa suhteessa pienemmäksi. Sekä ammatti- että ammattikorkeakoulutus tähtää edetessään päällystöpätevyyksiin. Samoin opiskeluaan suorittavat saattavat usein olla nuorehkoja, mutta toisaalta joukossa lienee pitkäänkin töissä olleita opintojaan jatkavia henkilöitä.

Internetkysely mahdollisti vastausrauhan ja varmisti anonymiteetin, mutta on mahdollista, että vastaajiksi valikoituivat korostetusti kiusatut tai kiusaamattomat, sillä otantaa ei pystytty tarkkaan määrittelemään mahdollisia vastaajia lähestyttäessä.

Internetin välityksellä toteutetun kyselyn ollessa kyseessä ei pystytä varmistumaan siitä, ovatko kaikki täytetyt kyselyt päätyneet perille asti, joten huomioon on otettu kaikki ne vastaukset, jotka saatavilla olivat. Teknisiä ongelmia ei kuitenkaan alun testien jälkeen tullut tietoomme.

Kyselyä käytiin tekovaiheessa läpi tutkimuksen ulkopuolisten henkilöiden kanssa sen varmistamiseksi, että esitetyt kysymykset olivat yleisesti ymmärrettävissä niin kuin oli suunniteltu. Tällä tavoin pyrittiin saamaan mahdollisimman valideja tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2003, 216-217)

6.2 Jatkotutkimukset

Tässä opinnäytetyössä käsiteltyjä teemoja olisi jatkossa mielenkiintoista selvittää myös laajemmin. Tarkemman tutkimuksen erillisiksi kohteiksi voisi ottaa sukupuolten mahdolliset kohtelu- tai kokemuserot, iän tai työkokemuksen vaikutuksen tai sen, onko kansallisuudella vaikutusta kohteluun työpaikalla. Sekä toki merenkulkualan muiden eri ammattiryhmien kokeman epäasiallisen kohtelun määrän.

Tässä työssä ilmenneisiin asioihin liittyen olisi erityisen kiinnostavaa selvittää tarkemmin eroa siinä, minkä takia kaikkea vakavaakaan epäasiallista kohtelua ei koeta kiusaamiseksi. Samoin voisi tutkia sitä, minkä takia asiaa harvemmin laitetaan eteenpäin.

Olisi myös mielenkiintoista tietää tarkempia taustoja epäasialliselle kohtelulle tekijän puolelta tai jos mahdollista, myös mahdollisia näkemyseroja tekijän ja kohdehenkilön kokemuksen välillä. Tutkimusta voisi tehdä siitä ymmärtääkö tekijä käytöksensä itse jonkinlaisena häirintänä ja onko sen tahattomuutta tai tahallisuutta, eli kuinka usein kyse on enemmän toistuvasti pieleen menneestä kommunikaatiosta tai heikosta ulosannista, kuin tietentahtoisesta kiusanteosta.

Samoin tutkimusta voisi jatkaa vertailun avulla selvittämällä miten merenkulkualalla esiintyvä epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen mahdollisesti eroaa muilla aloilla esiintyvistä vastaavasta.

7 Työn tarkastelu

Tässä luvussa keskitytään pohtimaan tämän opinnäytetyön onnistumista ja toteutumistapaa, sekä tiivistetään työ johtopäätösten ja yhteenvedon avulla.

7.1 Kriittinen tarkastelu

Työtä aloittaessani en ollut koskaan ennen tehnyt kyselytutkimusta mistään aiheesta tai kirjoittanut samantyyppistä laajaa työtä. Erityisesti ennakkovalmistelut mietintöineen, sekä tutkimuskysymysten muotoilu veivät siten melko paljon aikaa.

Välillä kahdesta tekijästä tutkimuskyselyn luomisvaiheessa oli hyötyä nimenomaan siksi, että asiat tulivat väkisinkin mietityiksi useammalta kuin yhdeltä näkökannalta.

Mielestäni tutkimuskysely oli pääosin onnistunut. Vastauksia saatiin mielestäni opinnäytetyöksi katsottuna melko hyvin, minkä voisi ajatella viittaavan siihen, että kysymykset olivat helposti ymmärrettävissä. Tutkimuksesta saatiin paljon selkeitä tuloksia, eikä teknisiä ongelmia ilmennyt.

Kysymyksiä luodessamme haluttiin varmistaa, että vastauksissa kävisi ilmi myös sellaiset ikävän kohtelun muodot, joita uhri tai vastaaja itse ei katsonut kiusaamiseksi. Tämä ratkaisu tuntui yhä perustellummalta, kun kaiken luetun teoriamateriaalin perusteella kävi ilmi samaa asiaa kuvaamaan käytettyjen sanojen laaja kirjo. Koen, että rajausta ”kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu” oli toimiva ratkaisu. Jälkikäteen mietittynä kuitenkin keskittyisin ehkä vielä tarkemmin saamaan esiin vastaajien käsityksen siitä, miksi jokin epäasiallinen kohtelu ei ole sama asia kuin kiusaaminen. Toteutetun muotoisessa kyselyssä kysytään vain, onko koettu epäasiallinen kohtelu vastaajan mielestä ollut kiusaamista.

Toisaalta, edellisessä kappaleessa kuvattu tarkennus olisi vaatinut joko suurempaa kysymysmäärää tai jonkin muun osa-alueen rajaamista pois. Myös erilaisia jakoja tulosten käsittelyn jakoon kahden opinnäytetyön välille mietittiin useampaan otteeseen myös kysymysten määrän kannalta. Moni muu tapa olisi tuntunut vaativan lisäkysymyksiä, mutta tarkoituksena oli saada aikaan haluttaessa ripeästikin täytettävä kysely.

Jako ammattikoulu- ja ammattikorkeakoulupohjaisiin vahtimiehiin ja harjoittelijoihin oli esillä ohjeena jo töitä aloitettaessa ja toimi selkeänä vaihtoehtona hyvin. Toisaalta se kutisti kummassakin työssä käytettyjen pääasiallisten vastausten määrää lähes puolella. Ratkaisuna tähän olisi mahdollisesti voitu käsitellä tarkemmin myös koulutustaustakohtaisten vastausten eroja. Silloin osa työn- ja aiheenjaosta olisi kuitenkin mielestäni muuttunut sekavaksi tai osa työstä olisi tehty kahdesti. Epäilen, että samalla opinnäytetyöt olisivat myös paisuneet helposti yli laajuussuosituksen.

Koen, että kysymysmäärän kohtuullisena pitämisessä onnistuttiin kiitettävästi ja, että se ei siten ole vaikeuttanut kyselyyn vastaamisen aloittamista, kuten oli tarkoituskin.

Tutkimusten tulosten purku onnistui mietinnän jälkeen hyvin taulukko-ohjelman avulla. Avoimia vastauksia haettiin ennen kaikkea esimerkeiksi, mutta huomattuani

niiden suurehkon määrän, olisin suunnitellut etukäteen tavan käyttää ne tehokkaammin hyödyksi ilman, että kukaan vastaajista voisi kokea olonsa ”paljastetuksi”.

Sekä teoriaosuuden että erityisesti tutkimusosuuden kokoaminen opettivat paljon. Vaikka uusitulla toteutuskerralla saattaisin tehdä joitakin asioita hieman toisin, onnistui työ mielestäni kuitenkin hyvin tarkoituksessaan. Tutkimusta varten tehtiin kysely, josta saatiin tuloksia työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ilmenemisen perustiedoista merenkulkualalla, samalla aiheen laajempaa käsittelyä myös Suomessa toivoen.

7.2 Johtopäätökset ja yhteenveto

Tutkimuksen perusteella on todettavissa, että epäasialliseen kohteluun törmää sekä vahtimiehenä että vahtimiesharjoittelijana, harjoittelijana huomattavasti enemmän. Huolestuttavimpiin havaintoihin kuuluivat epäasiallisen kohtelun yleisyys, sekä se kuinka monen lähin esimies on kuulunut häiritsijöihin. Noin joka toinen ammattikorkeakoulussa vahtimiehen pätevyyteen tarvituista opinnoista suorittaneista oli kokenut jonkinasteista häirintää vahtimiehen työssä tai harjoitteluajana. Häirinnän kohteiksi joutuneista taas lähes puolet oli joutunut ainakin lähimmän esimiehensä häirinnän kohteeksi. Samoin useimmissa tapauksissa tekijät kuuluivat kansipuolen työntekijöihin, minkä voidaan päätellä johtuvan siitä, että vahtimiehet useimmiten työskentelevät kansipuolella.

Havaittavissa oli, että on lähes yhtä todennäköistä joutua yhden tai useamman työtoverin häiritsemäksi. Epäasiallinen kohtelu on useimmissa tapauksissa toistuvaa ja keskimäärin melko lievän ja keskivaikean välimaastossa. Valtaosa on sitä mieltä, ettei epäasiallinen kohtelu etenkään enää kuulu laivoille, mutta itse koettua vakaavaakaan häirintää harvemmin koettiin kiusaamiseksi. Samoin sitä tuskin koskaan käsiteltiin laittamalla asiaa eteenpäin millään tavalla.

Suurin osa häirinnästä ilmeni verbaalisena tai henkisenä kiusantekona, erillisinä esimerkkeinä mainittiin erityisesti vastaajille kuulumattomien työtehtävien teettäminen, liian pitkälle viety pilkanteko sekä työporukasta eristäminen. Myös fyysistä kiusantekoa ja seksuaalista häirintää koettiin keskivaikeankin tasoisesti, mutta nämä tapaukset olivat sentään selkeästi vähemmistöä. Seksuaalista häirintää olivat kokeneet kaikkien sukupuolten edustajat.

Mielestäni jokaisen laivalla työskentelevän olisi hyvä pitää mielessä muillakin aloilla järkeenkäyvät käytöstavat ja muiden huomioon ottaminen. Työympäristö muodostuu ympäröivistä työtovereista ja vahinkoa ei kannata laittaa kiertämään. Se, että pitää ylilyötyä toisten kustannuksella pilailua, kyykyttämistä tai mitä tahansa epäasiallista kohtelua asiaankuulumattomana käytöksenä, olisi syytä tehdä selväksi myös tositilanteen tullessa vastaan. Näin myös häirittyjen työoloihin saatettaisiin saada parannusta ja epäasiallisen käytöksen kohtaamisen määrät laskuun.

Voisi ajatella, että tutkimuksen tärkeimpiä tuloksia oli perusteluiden esiin saaminen sille, että työpaikkakiusaamiseen ja epäasialliseen kohteluun merenkulkualalla kannattaa jatkossa kiinnittää tarkempaa huomiota.

Lähdeluettelo

- Aarnikoivu, H. 2008. *Esimiehenä arjessa*. Juva: WSOY.
- EBSCO, 2013. *EBSCOs Academic Search Elite*, Saatavilla: <https://search.ebscohost.com/> (syksy 2013)
- Google, 2013. *Google Drive*. Saatavilla: <https://drive.google.com/> (syksy 2013)
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Honka, J. & Ruohotie, P. 1999. *Palkitseva ja kannustava johtaminen*. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Häkkänen-Nyholm, H. 2009. *Psykopatia*. Helsinki: Edita Publishing Oy
- Jalava, U. 2001. *Esimiestyö, valmentaminen ja uudistuminen*. Tampere: Tammi.
- Järvinen, P. 1998. *Esimiestyö ongelmatilanteissa, konfliktien luomat haasteet työyhteisöissä*. 2. painos. Porvoo: WSOY.
- Korhonen, K. 2009. *Kiusaajat Kuriin, mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Lassila, I. 2002. *Konfliktin ratkaisemisen taito*. Saarijärvi: Kauppakaari.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. 2008. *Työolojen kolme vuosikymmentä, Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008*. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf (luettu 29.5.2012)
- Lustig, M. 2012. *Narsistit työpaikkakiusaajina*. Leppävaara: Laurea Ammattikorkeakoulu
- RDM: The Results-Driven Manager Series. 2005. *Haasteellisten ihmisten kohtaaminen*. Helsinki: Harvard Business School, Perhemediat Oy.
- Reinboth, C. 2006. *Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen*. Helsinki: Yrityskirjat.
- Simola, A., Heikkonen, J. & Mäkelä, P. 2003. *Työsuojelukriisien ja konfliktien ennakointi ja tunnistaminen*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla: <http://pre20090115.stm.fi/hm1068547908197/passthru.pdf> (luettu 29.5.2012)
- Schulman, G. 2011. *Julkaisut: Narsistisen persoonallisuushäiriön omaavan potilaan hoito*. Narsistien Uhrien Tuki Ry. Saatavilla: http://narsistienuhrientuki.yhdistysavain.fi/tietoa/julkaisut/gustav_schulman/__new_page_-122766/ (luettu: 29.8.2013)

Schulman, G. 2002. *Julkaisut: Narsistisesti vaikea potilas*. Narsistien Uhrien Tuki Ry. Saatavilla:

http://narsistienuhrientuki.yhdistysavain.fi/tietoa/julkaisut/gustav_schulman/__new_page_-122782/#token-122030 (luettu 29.8.2013)

Työsuojeluhallinto. 2010. *Häirintä ja epäasiallinen kohtelu*. Saatavilla:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/kohtelu> (luettu: 14.9.2013)

Työterveyslaitos 28.09.2010, *Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä*.

Saatavilla:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/epaasiallinen_kohtelu_ja_kiusaaminen/sivut/default.aspx (luettu 28.5.2012)

Työterveyslaitos 14.08.2013, *Työyhteisö ja esimiestyö: Seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä*.

Saatavilla:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/seksuaalinen_ja_sukupuolinen_hairinta/sivut/default.aspx (luettu 28.9.2013)

Työterveyslaitos 28.09.2010, *Työyhteisö ja esimiestyö: Työyhteisön kehittäminen*.

Saatavilla:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_kehittaminen/sivut/default.aspx
(luettu 28.5.2012)

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. 2008. *Työterveyslaitos: Piinan loppu – Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla*. Tampere: Esa Print Oy.

Vartia, M. & Perkka-Jortikka, K. 1994. *Henkinen väkivalta työpaikoilla: työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat*. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Viljamaa J. 2010. *Pidä puolesi - irti narsistin hampaista*. Porvoo: WSOY

Vuorinen, M. 2013. *Artikkelit : Työpaikkakiusaaminen*. Asianajotoimisto Kasanen & Vuorinen Oy. Saatavilla:

<http://www.kasanenvuorinen.fi/artikkelit/tyopaikkakiusaaminen> (luettu 6.9.2013)

Suomen säädöskokoelma

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

www.finlex.fi (luettu 6.9.2013)

Merityösopimuslaki 756/2011

www.finlex.fi (luettu 10.10.2013)

Työturvallisuuslaki 2002 L. 23.8.2002/738

www.finlex.fi (luettu 5.9.2013)

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

www.finlex.fi (luettu 5.9.2013)

Ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistön sekä taloushenkilökunnan
työehtosopimus 1.2.2012 – 28.2.2014
www.finlex.fi (luettu 10.10.2013)

LIITE 1

Suomenkielinen saatekirje:

Hei,

Ohessa on linkki lyhyeen kyselyyn, joka on osa kahden opiskelijan merikapteeniopintojen opinnäytetyötä Yrkeshögskolan Noviassa. Kysely käsittelee työpaikkakiusaamista ja epäasiallista kohtelua merenkulkualalla kansimiestyön ja harjoittelun aikana. Kysely toteutetaan täysin nimettömästi ja vastaukset hävitetään analysoinnin jälkeen. Kyselyyn vastaaminen kestää vain muutaman minuutin. Voit vastata kyselyyn valintasi mukaan suomeksi tai ruotsiksi. Vastausaikaa on 22.9.2013 asti. Kiitos ajastasi!

Jos ilmenee jotakin kysyttävää, voit ottaa yhteyttä meistä kumpaan tahansa oheisten sähköpostiosoitteiden kautta. Myös yhteydenotot ovat luottamuksellisia.

Ystävällisin terveisin,

Ida Koski ja Viivi Salo

Suomenkielinen kysely [\[linkki\]](#)

Ruotsinkielinen kysely [\[linkki\]](#)

Ruotsinkielinen saatekirje:

Hej,

Vi är Viivi Salo och Ida Koski och nedan finns en länk till en kort undersökning som är del av vår slutarbete i sjökapten studier vid Yrkeshögskolan Novia. Undersökningen handlar om arbetsplatsmobbing och osaklig bemötande av däckmanskap samt under praktikperioden. Det tar bara några minuter att svara, dina svar behandlas helt anonymt och vi sparar inga svar efter analyseringen. Undersökningen stängs den 22.9.2013. Tack för din tid!

Om det finns någonting du vill fråga, så kan du gärna kontakta oss via epost. Alla frågor behandlas också strikt konfidentiellt.

Med vänliga hälsningar,

Ida Koski och Viivi Salo

Enkäten på svenska [\[linkki\]](#)

Enkäten på finska [\[linkki\]](#)

LIITE 2

Työpaikkakiusaaminen merellä - epäasiallinen kohtelu kansimiehistötyössä ja harjoittelun aikana

* Required

1. Sukupuoli *

Mark only one oval.

- ☐ Nainen
- ☐ Mies
- ☐ Muu / En halua vastata

2. Ikä *

Mark only one oval.

- ☐ - 18
- ☐ 19 - 23
- ☐ 24 - 29
- ☐ 30 - 39
- ☐ 40 - 49
- ☐ 50 +

3. Kansipuolelta kertyneiden meripäivien määrä *

Mikäli et muista tarkkaa määrää, valitsethan arviosi mukaan lähimmän vaihtoehdon.

Mark only one oval.

- ☐ 60 tai alle
- ☐ 61 - 360
- ☐ 361 tai yli

4. Missä olet suorittanut vahtimiehen pätevyyteen tarvittavat opinnot? *

Mark only one oval.

- ☐ Ammattikoulussa
- ☐ Ammattikorkeakoulussa
- ☐ Muu

5. Oletko kokenut jonkinlaista epäasiallista kohtelua laivalla ollessasi? *

(Mikäli valitset kohdan "En ole kokenut", voit siirtyä kohtaan 14)

Mark only one oval.

- ☐ Harjoittelussa
- ☐ Vahtimiehenä / Muuna kansimiehistön jäsenenä
- ☐ Molemmissa
- ☐ En ole kokenut

6. Onko kokemasi epäasiallinen kohtelu ollut mielestäsi

Valitse kokemustasi parhaiten vastaava vaihtoehto

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Lievää (häiritsevää, mutta ei suuresti vaikuta mielialaan tai työnteokseen)	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin vakavaa (vaikuttaa suuresti mielialaan, tekee työssäolosta tai työnteosta todella hankalaa tai jopa sietämätöntä)

7. Millaista kohtaamasi epäasiallinen kohtelu on ollut tai on pääosin ollut?

Mark only one oval.

- ☐ Sanallista
- ☐ Fyysistä
- ☐ Molempia
- ☐ Ei kumpaakaan / Muuta

Mikäli olet kokenut epäasiallista kohtelua laivalla ollessasi, kuvaile mielellään myös omin sanoin:

.....

.....

.....

.....

.....

8. Oletko kokenut seksuaalista häirintää laivalla ollessasi?*Mark only one oval.*

- ☐ Sanallista
☐ Fyysistä
☐ Molempia
☐ Muuta
☐ En ole

Mikäli olet kokenut seksuaalista häirintää laivalla ollessasi, kuvaile mielellään myös omin sanoin:

.....

.....

.....

.....

9. Onko sinua epäasiallisesti kohdelleita henkilöitä ollut samalla laivalla

(Halutessasi voit valita useamman vaihtoehdon, esimerkiksi jos olet joutunut epäasiallisen kohtelun kohteeksi useammalla kuin yhdellä laivalla)

Check all that apply.

- ☐ Yksi
☐ Useampi
☐ Huomattava osa muusta henkilökunnasta
☐ En osaa sanoa

10. Millaisessa asemassa sinua epäasiallisesti kohdellut henkilö tai kohdelleet henkilöt ovat olleet?

(Halutessasi voit valita useamman vaihtoehdon)

Check all that apply.

- ☐ Kansimiehistö
☐ Kansipäälystö
☐ Konemiehistö
☐ Konepäälystö
☐ Muut tehtävät laivalla
☐ Muu

11. Onko lähin esimiehesi kohdistanut sinuun epäasiallista käytöstä?*Mark only one oval.*

- ☐ Kyllä
☐ Ei

12. Koetko, että kohtaamasi epäasiallinen kohtelu on koostunut yhdestä tai yksittäisistä kerroista vai toistuvista tilanteista?

Mark only one oval.

- ☐ Yhdestä / Yksittäisistä kerroista
- ☐ Toistuvista tilanteista

13. Oletko vienyt asiaa jollain tavoin eteenpäin?

Mark only one oval.

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

14. Koetko olleesi työpaikkakiusattu?

Mark only one oval.

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

15. Onko tietty määrä "simputtamista" mielestäsi asiaankuuluvaa laivatyön arjessa?

Mark only one oval.

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Tarkenna mielellään omin sanoin

.....

.....

.....

.....

16. Mikä on mielestäsi työpaikkakiusaamista?

.....

.....

.....

.....

LIITE 3

Arbetsplatsmobbing till sjöss – osaklig bemötande av däckmanskap samt under praktikperioden

1. Kön *

Mark only one oval.

- ☐ Kvinna
☐ Man
☐ Annan / Jag vill inte svara

2. Ålder *

Mark only one oval.

- ☐ - 18
☐ 19 - 23
☐ 24 - 29
☐ 30 - 39
☐ 40 - 49
☐ 50 +

3. Antal sjödagar som däckmanskap *

Om du inte kommer ihåg det exakta antalet, vänligen ange närmaste alternativ

Mark only one oval.

- ☐ 60 eller under
☐ 61 - 360
☐ 361 eller över

4. Var har du avlagt dina vaktmansstudier? *

Mark only one oval.

- ☐ I yrkesskolan
☐ Vid yrkeshögskolan
☐ Annan

5. Har du upplevt någon form av osaklig bemötande när du har jobbat till sjöss? *

Ifall att du väljer "Jag har inte upplevt", gå till frågan 14)

Mark only one oval.

- ☐ Under praktik
☐ Som vaktman / som annan medlem av däckmanskap
☐ I båda
☐ Jag har inte upplevt

6. Har den osakliga behandlingen varit enligt dig

Välja det alternativ som bästa beskriver ditt upplevelse

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5
Lindrig (störande, men påverkar inte nämnvärt humöret eller arbetet)	☐	☐	☐	☐	☐
Mycket svår (påverkar kraftigt humöret, gör arbetet eller tiden ombord mycket hårt eller även outhärdligt)					

7. Hurdant dåligt bemötande har du upplevt eller huvudsakligen upplevt?

Mark only one oval.

- ☐ Verbalt
☐ Fysiskt
☐ Båda
☐ Varken eller / annat

Om du har upplevt dålig behandling ombord, gärna beskriv också med egna ord:

.....

8. Har du upplevt sexuella trakasserier ombord?

Mark only one oval.

- ☐ Verbala
☐ Fysiska
☐ Båda
☐ Annat
☐ Jag har inte upplevt

Om du har upplevt sexuella trakasserier ombord, gärna beskriv också med egna ord:

2/2

.....

.....

.....

.....

9. Av hur många besättningsmedlemmar på samma fartyg har du blivit osakligt bemött?

Du kan välja flera alternativ, t.ex. om du har stött på osaklig behandling på mer än en båt
Check all that apply.

- ☐ En
- ☐ Fler än en
- ☐ En betydande del av besättningen
- ☐ Jag vet inte

10. I vilken position har den/de som osakligt bemött dig varit?

Du kan välja flera alternativ

Check all that apply.

- ☐ Däckmanskap
- ☐ Däcksbefäl
- ☐ Maskinmanskap
- ☐ Maskinbefäl
- ☐ Andra uppgifter ombord
- ☐ Övrigt

11. Har din närmaste förman bemött dig osakligt?

Mark only one oval.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

12. Upplever du att det osakliga bemötandet som du har upplevt består av enstaka eller flera enskilda händelser, eller av upprepade händelser?

Mark only one oval.

- ☐ En enskild gång / enskilda gånger
- ☐ Upprepade gånger

13. Har du fört saken vidare på något sätt?

Mark only one oval.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

14. Upplever du dig som mobbad på arbetsplatsen?

Mark only one oval.

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Jag vet inte

15. Tycker du att en viss mängd av mobbning är acceptabelt när man jobbar till sjöss?

Mark only one oval.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

16. Vad tycker du att räknas till mobbning på arbetsplatsen?

.....

.....

.....

.....