



# Karaokejuontajien työssä kokema häi- rintä

Ulrika Soikkeli

Opinnäytetyö, Restonomi ylempi AMK

Marraskuu 2023

Matkailu- ja ravitsemisala

Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma

**Soikkeli, Ulrika**

## **Karaokejuontajien työssä kokema häirintä**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Marraskuu 2023**, 57 sivua.

Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö YAMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

## **Tiivistelmä**

Opinnäytetyössä selvitettiin, kokevatko karaokejuontajat häirintää työssään. Karaokejuontajat ovat pieni työntekijäryhmä, joka määritellään toimialaluokituksessa esittävien taiteiden alle, mutta työehtosopimuksessa he kuuluvat palvelualojen ammattiliittoon. Työn tavoitteena oli kartoittaa sitä, kokevatko karaokejuontajat työssään häirintää ja jos kokevat millaista häirintää on, kuka heitä työssään häiritsee ja onko häirintä vaikuttanut työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön teoriaosa sisältää tietoa häirinnästä ja häirinnän eri muodoista, häirinnän vaikutuksesta työssä jaksamiseen ja häirinnän subjektiivisesta kokemuksesta. Lisäksi teoriaosiossa kerrotaan mitä karaoke on ja karaokejuontajien ammatista ja työympäristöstä. Tutkimuksessa selvitettiin määrällisin tutkimusmenetelmin karaokejuontajien työssä kokemaa häirintää. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena Webropol-ohjelmalla joulukuussa 2022. Kyselyn linkki jaettiin Facebookin karaoke- ja ravintola-ammattilaisten ryhmiin sekä sähköpostitse karaokealan yrityksiin. Vastauksia kyselyyn saatiin 215.

Tutkimus osoitti, että karaokejuontajat kokevat paljon häirintää työssään ja juontajat kokevat laajasti häirinnän eri muotoja. Häirinnästä yleisesti vastuussa on asiakkaat ja yleisin häirinnän muoto on sanalliset loukkaukset ja seksuaalinen häirintä. Miehet ja naiset kokevat häirintää liki yhtä paljon, mutta miesten kokema häirintä on eniten sanallista loukkaamista, kun naiset kokevat seksuaalista häirintää. Toisaalta tutkimuksessa myös miesten kokema seksuaalinen häirintä on huomattavan yleistä.

Tutkimuksen johtopäätöksinä on, että karaokejuontajat kokevat häirintää työssään paljon. Karaokejuontajien työssä kokemaa häirintää ei ole aiemmin tutkittu, joten vertailevia tutkimuksia on hyödynnetty musiikkien liiton tutkimuksista ja palvelualojen ammattiliiton teettämistä tutkimuksista, koska karaokejuontajat voidaan luokitella molempiin ryhmiin kuuluviksi. Toisaalta on huomioitava, että vertailututkimuksissa ei ole häirinnän muotoja luokiteltu ja avattu yhtä laajasti kuin tässä työssä, joten vertailua ei kaikista häirinnän muodoista voitu tehdä vertailuaineiston puuttuessa.

## **Avainsanat (asiasanat)**

Häirintä, työssä koettu häirintä, asiaton kohtelu, karaokejuontaja, karaoke,

## **Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

-

**Soikkeli, Ulrika**

### **Harassment experienced by karaoke hosts at work**

Jyväskylä: Jamk University of Applied Sciences, November 2023, 57 pages

Master's Degree Programme in Hospitality Management, Master's thesis

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

The thesis studied whether karaoke hosts experience harassment and bullying at work. Karaoke hosts are a small group of employees who are defined under performing arts in the industry classification, but in their collective agreement they belong to the service industry union. The goal of the work was to survey whether karaoke hosts experience harassment and bullying at work, and if they do, what kind of harassment it is, who is harassing them at work, and whether the harassment has affected their ability to cope at work.

The theory part of the thesis contains information about harassment and different forms of harassment, the effect of harassment on coping at work, and the subjective experience of harassment. In addition, the theory section explains what karaoke is and defines the karaoke host's profession and working environment. The study investigated the harassment experienced by karaoke hosts at work using quantitative research methods. The survey was conducted as a survey using the Webropol program in December 2022. The survey link was posted onto karaoke and restaurant professional groups on Facebook and sent to companies in the karaoke industry by e-mail. The survey received 215 responses.

The study showed that karaoke hosts experience a lot of harassment in their work and hosts experience a wide range of different forms of harassment. Customers are generally responsible for harassment, and the most common forms of harassment are verbal insults and sexual harassment. Men and women experience harassment almost equally, but the harassment experienced by men is mostly verbal abuse, while women experience sexual harassment. On the other hand, sexual harassment experienced by men is also remarkably common in the study.

The study concludes that karaoke hosts experience a lot of harassment at work. Harassment experienced by karaoke hosts at work has not been studied before, so comparative studies from the studies of the musicians' union and the studies conducted by the service industry trade union have been used, since karaoke hosts can be classified as belonging to both groups. On the other hand, it should be noted that these studies had not classified and opened the forms of harassment as widely as this work, so a comparison of all forms of harassment could not be made due to the lack of reference material.

### **Keywords/tags (subjects)**

Harassment, bullying, harassment at work, inappropriate conduct, karaoke hosts, karaoke, karaoke jockey, karaoke presenter

### **Miscellaneous (Confidential information)**

-

## Sisältö

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU</b> .....	<b>8</b>
2.1	Häirintää koskeva lainsäädäntö .....	8
2.2	Mitä häirintä on ja häirinnän eri muodot .....	9
2.3	Häirinnän subjektiivisuus ja vaikutus työssä jaksamiseen .....	13
<b>3</b>	<b>KARAOKEJUONTAJAN TYÖ JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ</b> .....	<b>16</b>
3.1	Mitä karaoke on? .....	16
3.2	Ammattina karaokejuontaja .....	17
3.3	Karaokejuontajien työympäristö.....	19
<b>4</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>20</b>
4.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimustehtävät .....	20
4.2	Menetelmät.....	21
4.3	Aineiston keruu ja –analyysi.....	22
4.4	Eettisyys ja luotettavuus .....	24
<b>5</b>	<b>TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELU</b> .....	<b>25</b>
5.1	Vastaajien taustatiedot .....	25
5.2	Työssä koettu häirintä.....	27
5.3	Millaista häirintää työssä on koettu ja kuka työssä häiritsee .....	32
5.4	Koetusta häirinnästä ilmoittaminen .....	34
5.5	Häirintä ja työssä jaksaminen .....	37
<b>6</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>41</b>
6.1	Johtopäätökset.....	41
6.2	Luotettavuuden ja eettisyyden arviointi.....	45
6.3	Tutkimustulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset .....	47
6.4	Lopuksi .....	49
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>50</b>
	<b>LIITTEET</b> .....	<b>58</b>
	Liite 1: Kyselylomake.....	58
	Liite 2: Saatesanat .....	64
	Liite 3: Saatekirje.....	65

## Kuviot

Kuvio 1. Työpaikkasi.....	26
Kuvio 2. Kuinka päätoimista työskentely on? .....	26
Kuvio 3. Oletko kokenut häirintää työssäsi? .....	27
Kuvio 4. Häirintää kokeneiden ikäajakuma.....	28
Kuvio 5. Koettu häirintä, työskentelyvuodet .....	28
Kuvio 6. Kuka sinua on työssäsi häirinnyt? .....	29
Kuvio 7. Kuka sinua on työssäsi häirinnyt? Ikävertailu .....	30
Kuvio 8. Mitä seuraavista häirinnän muodoista olet kokenut työssäsi? .....	31
Kuvio 9. Mitä häirinnän muodoista olet kokenut työssäsi? Työskentelyvuodet.....	32
Kuvio 10. Millaista häirintää olet kokenut asiakkailta, työntekijöiltä, esimiehiltä ja työnantajalta/omistajalta? Sukupuolivertailu .....	34
Kuvio 11. Oletko ilmoittanut kokemastasi häirinnästä työssä?.....	34
Kuvio 12. Oletko ilmoittanut kokemastasi häirinnästä työssä? Ikävertailu.....	35
Kuvio 13: Oletko ilmoittanut kokemastasi häirinnästä työssä? Asuinalue.....	35
Kuvio 14. Kenelle olet ilmoittanut kokemastasi häirinnästä? .....	36
Kuvio 15. Saitko apua tilanteeseesi?.....	37
Kuvio 16. Onko koettu häirintä vaikuttanut työssä jaksamiseesi? Työskentelyvuodet .....	38
Kuvio 17. Miten häirintä on vaikuttanut työssä jaksamiseesi? .....	38
Kuvio 18. Miten häirintä on vaikuttanut työssä jaksamiseen? Naisten ja miesten vertailu .....	39
Kuvio 19. Oletko joutunut vaihtamaan työpaikkaa koetun häirinnän vuoksi? .....	40
Kuvio 20. Oletko jotunut vaihtamaan työpaikkaa häirinnän vuoksi? Työskentelyvuodet .....	40
Kuvio 21. Koettu seksuaalinen häirintä, naisten ja miesten vertailu.....	43
Kuvio 22. Koettu seksuaalinen häirintä ikävertailu .....	44

## Taulukot

Taulukko 1. Mitä seuraavista häirinnän muodoista olet kokenut työssäsi? .....	30
Taulukko 2. Millaista häirintää olet kokenut asiakkailta, työntekijöiltä, esimiehiltä ja työnantajalta/omistajalta? .....	32

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia karaokejuontajien työssä kokemaa häirintää. Aihe valikoitui tutkittavaksi opinnäytetyöhön, koska opinnäytetyön tekijä on toiminut karaokejuontajana yli kaksikymmentä vuotta, joista 12 vuotta omistanut oman karaokeyrityksen. Yrityksessä on parhaimmillaan ollut kymmenen työntekijää. Kuukausittain työntekijöiden kanssa on keskusteltu häirinnästä, jota työntekijät ovat kohdanneet työssään. Opinnäytetyön tekijä on kokenut itsekin paljon häirintää työvuosien aikana ja siitä syystä kokee, että aihe on ajankohtainen.

Karaokejuontajat eroavat työntekijäryhmänä selkeästi muista ravintola-alan työntekijöistä, koska he ovat työkseen esillä puhuen ja laulaen. Työhön kuuluu esillä olemisen lisäksi kyky kehua asiakkaiden laulutaitoja ja esiintymistä. Karaokejuontaja on puhuessaan ravintolan kasvot ja ääni, joten hän on poikkeuksellisessa asemassa suhteessa muihin ravintolan työntekijöihin. (Vanha 2023.) Karaokejuontajat sijoittuvat toimialaluokituksen mukaisesti esittävien taiteiden alle, johon kuuluvat myös itsenäiset näyttelijät, tanssijat ja muusikot. (Tilastokeskus n.d.) Tämäkin luokittelu selkeästi erottaa karaokejuontajat muista ravintola-alan työntekijöistä ja voi tehdä heistä herkemmin häirintää työssään kokevan työntekijäryhmän, joka pienuutensa vuoksi voi jäädä muiden suurempien työntekijäryhmien varjoon. Toisaalta ainoa työehtosopimus, jossa karaokejuontajat mainitaan, on palvelualojen ammattiliiton työehtosopimus. (Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2023, 43.) Tarjoilijoiden kokemaa häirintää on tutkittu mm. palvelualojen ammattiliiton teettämässä tutkimuksissa vuosina 2015 ja 2020. Vuoden 2020 tutkimuksessa selvisi, että väkivallan kohteeksi joutuneita oli 12 % vastaajista, seksuaalista häirintää oli kokenut 54 % vastaajista ja tarjoilijoista 75 %. Vuoden 2015 tutkimuksessa lisäksi selvisi, että naisista 45 % on kokenut seksuaalista häirintää ja miehistä 19 %. (Pyykönen 2017, 15.) Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen mukaan 80 % ravintola-alalla työskentelevistä naisista on kokenut seksuaalista häirintää ja miehistä 55 %. (Wolfburg Martinez 2023,1.) Vertailun vuoksi muusikkojen liiton vuoden 2018 tutkimuksessa selvisi, että 36 % vastaajista oli kokenut seksuaalista häirintää (Sey 2018, 4.) Kansainvälisistä tutkimuksista käy ilmi, että Britanniassa muusikoista 48 % on kokenut seksuaalista häirintää ja Australialaisista muusikoista 74 % ilmoitti, että heitä on painostettu seksuaaliseen käyttäytymiseen ja 85 % on kokenut seksuaalisia vihjailuja. (Crabtree 2021, 11.)

Yhteiskunnallisessa keskustelussa on viime vuosina nostettu voimallisesti esiin mm. Metoo-kampanja, joissa on tuotu esille julkisuuden henkilöiden kokemaa seksuaalista häirintää. Kampanja sai

alkunsa tunnetun naisnäyttelijän Alyssa Milanon esiin tuomista ongelmista ja se levisi sosiaalisen median kautta ympäri maailmaa. (Hanhinen 2017.) Suomessa esiintyvät taiteilijat ovat tuoneet esiin häirintää, jota he ovat kokeneet työssään. Muun muassa Lauri Törhösen ja Aku Louhimiehen väärinkäytökset on nostettu esille elokuva-alalla. (Parkkinen 2018.) Kotimaisten tutkimusten mukaan seksuaalinen häirintä on Suomessa edelleen yleistä, lähes neljännes kertoo kokeneensa seksuaalista häirintää jossain työelämänsä vaiheessa. (Pyykönen & Pyykönen 2019,1.) Akavan liittojen taloustutkimuksella teettämän tutkimuksen mukaan 14 % vastaajista (n=5931) kokenut seksuaalista häirintää työpaikallaan (Lehto & Bairoh 2023, 29). Taidealoilla tapahtuva häirintä voi olla uhka koko kulttuurialalle, sanoo Anne-Marie Quigg (2016, 217). Tutkimukset osoittavat, että taiteellisilla aloilla työskenteleviä ihmisiä kohdellaan huonosti, eikä sitä voida ohittaa vetoamalla taidealojen temperamenttisuuteen ja yleisiin toimintatapoihin.

Aiheen merkitys työelämän näkökulmasta on suuri, koska karaokejuontajien kokemaa häirintää ei ole aiemmin tutkittu. Laajalla kyselytutkimuksella oli mahdollisuus saada tietoa käyttöön karaokealan yrityksiin, joka mahdollistaa asioihin puuttumisen ja työntekijöiden suojelemisen mahdollisesti koetulta häirinnältä. Kun ongelman laajuutta ei ole aiemmin kartoitettu, on yritysten haastavaa puuttua mahdollisesti koettuun häirintään ja luoda työntekijöille keinoja puuttua siihen. Kyselytutkimuksen tulokset avasivat mahdollisuuksia parempaan työhyvinvointiin, kun häirintää pystytään ottamaan paremmin puheeksi ja puuttumaan siihen.

Opinnäytetyön tietoperusta on rakentunut siten, että ensimmäisessä luvussa käsitellään häirintää ja epäasiallista kohtelua, sen muotoja ja kokemuksia sekä vaikutusta työssä jaksamiseen. Toisessa luvussa käsitellään karaokejuontajien työtä, mitä karaoke on ja millainen on karaokejuontajien työympäristö. Tutkimustietoa on haettu kirjastoista kirjoina, yliopistojen Graduhakemistoista ja JanetFinna-hakupalvelun kautta suomalaisista ja kansainvälisistä lähteistä. Tiedonhaussa on auttanut myös Jyväskylän ammattikorkeakoulun informaattikko. Hakusanoina on ollut karaoke, juontajat, karaokejuontajat, häirintä, työssä jaksaminen, subjektiivisuus, epäasiallinen kohtelu, häirinnan muodot, muusikot ja tarjoilijat. Tietoa on haettu ristiin mm. tarjoilijoiden ja muusikoiden kokemasta häirinnästä, karaokejuontajista, työssäjaksamisesta ja häirintää kokeneiden työntekijöiden subjektiivisista kokemuksista. Hakusanat ovat olleet samoja englanniksi kansainvälisissä hauissa. Kansainvälisissä lähteissä työpaikkakiusaamisesta puhutaan sekä harassment että bullying ter-

meillä, joten on käytetty molempia. Juontajan määritelmään on englannissa käytössä kolme termiä jockey, host ja presenter. Tieto on rajattu siten, että pääsääntöisesti käytettiin lähdemateriaalia vain 2010-luvulta eteenpäin, pois lukien karaoke- luvussa, koska karaokejuontajista on saatavilla tietoa hyvin vähän, joten siihen on pitänyt hyödyntää kaikki saatavilla oleva tieto.

Tietoperustasta on rajattu pois tarjoilijoiden ja muusikoiden ammatista kertominen ja heidän työympäristönsä avaaminen, koska ne ovat vain osin samankaltaisia kuin karaokejuontajan työympäristö. Toisaalta vertailevissa tutkimuksissa on pitänyt ottaa mukaan sekä muusikkojen että tarjoilijoiden kokemaa häirintää, koska karaokejuontajista ei löydy tutkimusaineistoa, jota olisi voinut vertailla.

## 2 HÄIRINTÄ JA EPÄASIAALLINEN KOHTELU

*Maisemakonttorini sälekaihtimien välistä aurinko helottaa. Pepitaruutuisen jakkusi riisut Ja hymyilet – mua pelottaa. Mitä on paidan ja hameen alla - Ihan kohta mulle selviää. Sä minua kiusaat, etkö sä tiedä - Tää on seksuaalista häirintää. Hei sisko sisko sisko - Sä olet kyllä minun makuuni. Ooo sisko sisko sisko - Mut hoidetaan ensin tää duuni. (Sirkesalo 2014.)*

Työpaikkakiusaaminen määritetään säännölliseksi ja toistuvaksi psykologisten hyökkäysten kokemiseksi, sosiaalisesti rajaamiseksi, työtehtävien vaikeuttamiseksi ja toimintaa on vaikeaa tai mahdotonta paeta. Häirintä on laajalle levinnyt sosiaalinen ongelma nykypäivän työpaikoilla ja se koskettaa 11-18 % maailman työvoimasta. (Ahmad, Sohal & Cox 2021, 28.) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman työolobarometrin mukaan 53 % palkansaajista on joskus kokenut tai havainnut kiusaamista. Naiset kokevat kiusaamista selkeästi enemmän kuin miehet. (Työolobarometri 2021, 93.) Muutos vuoden 2011 työolobarometriin on 24 %, tuolloin työpaikkakiusaamista tunnisti 29 % kaikista palkansaajista. (Kess & Ahlorth 2010, 10.) Vuoden 2019 työolobarometrissä 56 % oli kokenut kiusaamista ja häirintää (Työolobarometri 2019, 90-92).

### 2.1 Häirintää koskeva lainsäädäntö

Suomen lainsäädäntö määrittää ja kieltää häirinnän. Häirintää käsitellään Suomen perustuslaissa (L731/1999), rikoslaissa (L213/2017), laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L232/2005), työturvallisuuslaissa (L7387/2002) sekä yhdenvertaisuuslaissa (L1325/2014).



Perustuslaissa (L731/1999, 6-7§) määritetään ihmisten yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus lain edessä. Ketään ei saa asettaa eri asemaan eikä henkilökohtaiseen koskemattomuuteen puuttua. Rikoslaisissa (L213/2017) määritetään rikokset, joihin häirinnällä voidaan syyllistyä. Rikoslain 6§ käsittelee seksuaalista ahdistelua. Henkilö, joka tekee toiselle seksuaalisen teon, joka rikkoo toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta koskettamalla, sanallisesti, lähettämällä viestin tai kuvan, ottamalla kuvan itsestään tai muulla vastaavalla tavalla, voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Lisäksi häirintä voi täyttää törkeän raiskauksen, raiskauksen, raiskauksen yrityksen, pakottamisen seksuaaliseen tekoon, törkeän pahoinpitelyn, pahoinpitelyn, kunnianloukkauksen tai törkeän kunnianloukkauksen rikosnimikkeet.

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L232/2005, 7§) seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä. Häirinnällä loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta esimerkiksi uhkaavalla, vihamielisellä, halventavalla, nöyryyttävällä tai ahdistavalla ilmapiirillä. Yhdenvertaisuuslaissa (L1325/2014, 7- 8§) kielletään kaikki syrjintä ja työnantajan velvollisuutena on edistää yhdenvertaisuutta työpaikoilla kehittämällä työoloja ja toimintatapoja. Työturvallisuuslaissa (L7387/2002, 28§) määritetään työnantajan vastuu epäkohtien poistamiseksi, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa terveydenhaittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

## **2.2 Mitä häirintä on ja häirinnän eri muodot**

Epäasiallista kohtelua ei voida määritellä täysin yksiselitteisesti. Ihmisen mieli ja työyhteisöt ovat kompleksisia eivätkä taivu tarkkoihin määrittelyihin. (Kess & Kähönen 2010, 37.) Epäasiallinen kohtelu tarkoittaa kiusaamista, joka on jatkuvaa, toistuvaa kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista tai mitätöintiä. (Kess & Ahlroth 2012, 40.) Työterveyslaitos (n.d.) määrittää epäasiallisen kohteluun kuuluvaksi huutamisen ja haukkumisen, aiheettoman arvostelun, mitätöinnin, mustamaalaamisen, naurunalaiseksi saattamisen, sosiaalisen eristämisen, tiedonvälityksen ulkopuolelle jättämisen, kohtuuttoman työn valvonnan, osaamisen vähättelyn, perusteettoman työtehtävien pois ottamisen ja osaamisen kannalta tai aikaisempia tehtäviä selvästi vaatimattomampien työtehtävien antamisen. Oikeuskäytäntö määrittää epäasiallisen kohtelun hyvän tavan vastaiseksi kohteluksi työssä, järjestelmälliseksi ja jatkuvaksi toisen alistamiseksi, ominaisuuksien, luonteenpiirteiden, mustamaalauksen ja panettelun, työyhteisön ja päätöksenteon ulkopuolelle jättämisen, työtehtävien tai määrän perusteettoman muuttamisen, epäasiallisen työjohtovallan käytön ja

muun vastaavan. (Korhonen 2009, 14.) Epäselvä lainsäädäntö kaipaa viilaamista: pelkästään seksuaalista häirintää käsitellään kolmessa eri laissa ja erityisen tärkeää olisi saada lakiin pakollinen ohjeistus seksuaalisen häirinnän varalle (Luumi 2019). Yhdenvertaisuusvaltuutettu määrittää häirinnän näin:

*Häirintä on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Laissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen, liittyvän toista henkilöä tai ihmisryhmää halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin. Häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään. Tämä tarkoittaa, että häirintää voidaan arvioida myös ilman yksittäistä henkilöä eli häirinnän uhria, johon häirintä olisi kohdistunut. Käyttäytymisen ymmärretään laajasti niin, että kyse voi olla esimerkiksi sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esiin laittamisesta esimerkiksi netissä tai muunlaisesta viestinnästä. Ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse suoraan kohdistua tiettyyn ihmiseen, vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu n.d.)*

Usein häirintä on tilanteeseen sopimatonta arkista huonotapaisuutta toisia ihmisiä kohtaan ja häirinnän ehkäisyssä korostuu tapakasvatus jo lapsuudesta lähtien. Työpaikoilla tarvitaan tasa-arvoa ja katseen kiinnittämistä työyhteisöjen puhe- ja toimintatapoihin. (Vilka 2021a, 151.) Työturvallisuuskeskuksen (n.d.) mukaan epäasiallista kohtelua ei tule missään muodossa hyväksyä ja koko työyhteisön tehtävä on puuttua epäasialliseen kohteluun. Epäasiallista kohtelua ehkäistään parhaiten oikeudenmukaisella johtamisella, päätöksen teon läpinäkyvyydellä ja ammatillisella käyttäytymisellä.

### **Sanattomat loukkaukset**

Sanattomiin loukkaamisiin kuuluvat kielteiset, ivalliset tai irvailevat eleet, ilmeet, katseet ja puhumattomuus, sillä sanattoman viestinnän osuus kommunikoinnistamme on jopa 93 %. (Pyykönen 2017, 8.) Sosiaalinen eristäminen on osa sanatonta loukkaamista: ihminen jätetään ulkopuolelle ihmisistä ja tiedoista, joita hän tarvitsisi voidakseen toimia yhteisössä. (Kess & Kähönen 2010, 30.)

## **Sanattomat loukkaamiset**

Sanallisen häirintään lasketaan huutaminen, solvaaminen ja haukkuminen muiden nähden tai kahden kesken, pilkkaaminen, juoruilu, aseman tai maineen loukkaaminen ja perättömien asioiden puhuminen. Sanallisista loukkaamisista voi olla kyse myös kunnianloukkausasiasta työsuojelurikoksen lisäksi. (Pyykönen 2017, 9.) Sanallista häirintää on lisäksi uhkailu, mustamaalaaminen, nimitely ja sairausloman tarpeen ja terveydentilan kyseenalaistaminen ja kommentointi. (Autio 2022, 39.) Sanallisia loukkauksia voi tapahtua suoran kommunikaation lisäksi tekstiviesteinä, sähköpostina ja sosiaalisessa mediassa. Häirintää voi tapahtua kahvitunneilla, palaverissa, TYKY-päivissä ja pikkujouluissa. (Kess & Kähönen 2010, 28.)

## **Tekstiviestit ja nettikiusaaminen**

Sosiaalisessa mediassa, sähköpostitse ja viestien kautta tapahtuva kiusaaminen ja häirintä, ovat melko uusia häiritsemisen muotoja. Näitä häirintämuotoja on yleensä helpompi dokumentoida kuin kahden kesken suullisesti esiintuotuja häirinnän muotoja, mutta tekstiviestein tai sähköpostitse tehdyn häirinnän selvittäminen on haastavaa, jos työntekijä itse ei tuo esille ongelmaa. (Pyykönen 2017, 10.) Nettikiusaamista ja häirintää tapahtuu keskustelupalstoilla, blogeissa ja muissa sähköisissä välineissä, myös ryhmäviestikeskusteluissa. (Vilkkä 2021a, 116-117).

## **Työn jatkuva häiritseminen**

Työn jatkuvaa häiritsemistä voidaan pitää häirintänä, jos se on suunnitelmallista ja sen tarkoituksena on hermostuttaa toista työntekijää. Tämä voi näkyä esimerkiksi keskeyttämällä toistuvasti muiden työntekijöiden työskentely tai jatkuvien viestien, sähköpostien ja pikaviestien lähettämisenä. (Pyykönen 2017, 11-12.)

## **Fyysiset loukkaamiset ja uhkailut**

Ihmisen fyysinen koskemattomuus on turvattu perustuslaissa. Varsin usein fyysinen loukkaaminen liittyy seksuaaliseen häirintään, mutta fyysinen loukkaaminen voi olla muuta kuin seksuaalista häirintää. Tähän luokkaan määritellään mm. fyysisellä väkivallalla uhkaaminen, häiritty pakotetaan

terveydelle haitallisiin työtehtäviin, häntä voidaan uhkailla väkivallalla tai pahoinpidellä. (Pyykönen 2017, 12.) Lisäksi luokkaan kuuluu fyysisesti aggressiivinen käyttäytyminen, kaikki fyysinen väkivalta, nyrkin puiminen, töniminen ja tavaroiden heittäminen (Autio 2022, 40).

### **Työteon vaikeuttaminen**

Työpaikalla tapahtuva häirintä voi ilmetä työntekijän työskentelyolosuhteiden muuttamisella siten, että työssä menestymisen mahdollisuudet tehdään mahdottomiksi. Työtä voidaan vaikeuttaa esimerkiksi, että työntekijälle annetaan virheellistä tietoa tai työn kannalta olennaisia tietoja jätetään kertomatta. Työtä voidaan vaikeuttaa työn ylikuormittamisella, jolloin työntekijälle annetaan osaamiseen ja koulutustasoon nähden liian vaikeita tehtäviä tai niitä on liikaa. Alikuormituksella tarkoitetaan sitä, että työntekijälle ei anneta hänen osaamiseensa nähden sopivia tehtäviä. Työpaikoissa, jossa palkkaus perustuu peruspalkan lisäksi tehtävä-, suorite- tai henkilökohtaisiin liisiin, voidaan tällä toiminnalla evätä oikeus saada oikeudenmukaista palkkaa. (Pyykönen 2017, 14.)

### **Epäasiallinen työnjohto-oikeuden käyttäminen ja johtaminen**

Epäasiallista työnjohto-oikeuden käyttämistä ja johtamista ovat muun muassa työteon jatkuva perusteeton arvostelu ja mitätöinti, jatkuvat puhuttelut, nolaava palautteen anto, osaamisen perusteeton kyseenalaistaminen ja testaaminen, nöyryyttävät käskyt, työntekijän esiin tuomien ongelmien vähättely, turhat ja muuttuvat tehtävänannot, toimintaohjeiden ennakoimattomuus ja epäjohtonmukaisuus. Häirintätarkoituksessa tehdyt muutokset työtehtävissä ja työehdoissa ja perusteettomat varoitukset kuuluvat myös tähän ryhmään. (Autio 2022, 40.) Työnjohdolliset määräykset katsotaan työn vaikeuttamiseksi ja häiritsemiseksi, jos sen on tarkoitus vaikeuttaa työntekijän työtä. Pahimmillaan esimiehen tarkoitus on saada työntekijä tekemään sellaisia virheitä, jotka voivat johtaa varoitus- tai irtisanomistoimenpiteisiin. (Kess & Kähönen 2010, 30.) Jos työnantajan työnjohto-oikeutta käytetään epäasianmukaisesti, voi kohtelu aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle ja kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille (Työsuojelu 2023).

## Sukupuolinen ahdistelu tai häirintä

Seksuaalisen häirinnän muotoja ovat muun muassa toistuvat sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, seksuaalisesti värityneet kirjeet, puhelinoitot, viestit, esille asetettut pornoaineistot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta kanssakymistä koskevat ehdotukset, vaatimukset sekä raiskaus ja sen yritys. Seksuaalisen häirinnän tunnusmerkkejä ovat mm. jatkuvuus ja toistuvuus, tarkoituksellisuus, häirinnän on tullut aiheuttaa uhrin sairastuminen, haittaa terveydelle tai ainakin näiden vaara, seksuaalisesta häirinnästä on tullut ilmoittaa ja seksuaalisen häirinnän uhrin on lähtökohtaisesti täytynyt kieltää tai paheksua häiritsijää. Kuitenkaan se, ettei uhri ole pystynyt kieltämään häiritsijää jatkamasta, ei poista hänen oikeuksiaan saada asia selvitettyä. (Pyykönen & Pyykönen 2017, 14-15, 23.) Tasa-arvobarometri vuodelta 2017 kertoo, että naisista 38 % on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen vuoden aikana ja alle 35-vuotiaista naisista häirintäkokemuksia oli 56 %. (Tasa-arvobarometri 2018, 35.) Samansuuntaisia arvioita on elinkeinoelämän keskusliiton (2018.) taloustutkimuksella teettämässä seksuaalinen häirintä työelämässä tutkimuksessa: naisista 38 % ja miehistä 9 % on kokenut seksuaalista häirintää joskus työelämänsä aikana. Yhdysvaltalaisen tutkimusten mukaan 58 % naisista on kokenut työssään seksuaalista häirintää (Cortina & Areqin 2021, 291.)

### 2.3 Häirinnän subjektiivisuus ja vaikutus työssä jaksamiseen

Subjektiivisuus tarkoittaa sitä, että jokaisen ihmisen kokemukset ovat yksilöllisiä, omakohtaisia ja ainutlaatuisia ja niitä katsotaan omien näkökulmien kautta. Tietoisuus on aina subjektiivista, mutta tiede pyrkii objektiivisuuteen eli yleispätevyyteen ja yksilöllisistä arvoista riippumattomuuteen. Objektiivisesti voidaan esittää ainoastaan kokemuksen kuvauksia, kun subjektiivisesti tietoisuus koetaan suoraan. (Haanila 2018.) Subjektiiviset kokemukset ja havainnot syntyvät aikaisessa lapsuudessa ja niistä tulee osa elämää. Uskomukset voivat olla oikeita tai virheellisiä. Virheelliset uskomukset tai oletukset ovat yhteydessä tyydyttämättömiin tunteisiin ja kuuluvuuden tunteeeseen. (Astrauskaite, Kern & Notelaers 2014, 223-225.) Sosiaalipsykologien teorioiden mukaan leimaavat kokemukset kuten seksuaalinen häirintä voi olla itsetuntoa vaurioittavaa, erityisesti siksi, että yksilöt pelkäävät yksinjäämistä ja epäasiallisesta kohtelusta puhumista. Seksuaalisen häirinnän kokeminen on kokonaisvaltaista ja siksi toisten kokemusten kuuleminen voi auttaa itsetunnon kohenemistä koetun häirinnän jälkeen. (Johnson, Keplinger, Kirk & Barns 2019.) Pyykönen &

Pyykönen (2019,18) tuovat esille, että rajanveto miellyttävän flirtin ja seksuaalisen häirinnän välillä on vaikeaa, sillä häirintä on aina subjektiivinen kokemus. Usein seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle tilaisuus on vaikea, sillä se joka ottaa asian puheeksi leimataan helposti hankalaksi tapaukseksi. Työpaikoilla voi esiintyä vähättelevää kulttuuria, jossa häirinnälle keksitään syitä. (Launis & työryhmä 2018, 40.) Kauppisen ja Purolan (2001,11-12) mukaan häirintä on osittain subjektiivinen kokemus, mutta sitä voidaan käsitellä objektiivisesti havaittuna käyttäytymisenä, jota voidaan kuvata ja esiintyvyyttä mitata. Jokaisella ihmisellä on psykologinen tarve kuulua ryhmään ja uhka siitä, että tulee ryhmän torjumaksi, on ehkä yksi suurimmista peloista, joita ihmisellä on. Hyväksytyksi tuleminen ja tunne kuulumisesta luo turvallisuuden tunnetta ja hyväksyntää. Työpaikkakiusaamisessa nämä tarpeet eivät täyty ja se aiheuttaa ihmiselle ahdistusta, huonommuuden tunnetta ja vääränlaisia tulkintoja tilanteestaan. (Astrauskaite, Kern & Notelaers 2014, 223-225.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (n.d.) mukaan työhyvinvointiin kuuluvat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointiin vaikuttaa johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Kaikki nämä vaikuttavat työssä jaksamiseen, jos työhyvinvointi heikkenee työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen vähenevät ja sairauspoissaolojen määrä kasvaa. Työyhteisön ilmapiirin toimimattomuus ja ihmisten väliset ristiriidat alentavat työmotivaatiota ja hyvinvointia. Työyhteisön ihmissuhdekonfliktit, työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta lisäävät stressiä, psyykkisen pahoinvoinnin oireita ja sairaslomia. Henkinen väkivalta laskee myös niiden työntekijöiden työmotivaatiota, jotka eivät itse joudu kohteiksi, mutta näkevät sitä työssään. Toistuva kielteinen kohtelu, henkinen väkivalta ja kiusaaminen vaikuttavat heikentävästi yksilön itsetuntoon, itseluottamukseen, hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tämän vuoksi monet psyykkiset ja psykosomaattiset oireet ovat tavallisia häirinnän kohteiksi joutuneille. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2002, 220,235.) Seksuaalista häirintää kohdanneiden oireet työpaikoilla näkyvät suoraan tyytymättömyydessä. Työntekijät vetäytyvät työstään, töitä jää tekemättä, tuottavuus laskee, stressi kasvaa ja kiinnostus työtä kohtaan vähenee. He kokevat psykologisia ja fyysisiä oireita ja terveyden heikentymistä, ahdistusta, masentuneisuutta ja alkoholin väärinkäyttöä. (Cortina & Arequin 2021, 293-294.)

Työsuojeluviranomainen on jaotellut työn psykososiaaliset kuormitustekijät kolmeen osaan: työn järjestelyyn liittyviin kuormitustekijöihin, työn sisältöön liittyviin kuormitustekijöihin ja työyhteisön

sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin. Työn järjestelyyn liittyviin asioihin on lisätty mm. liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, aikapaine, työn jaosta johtuvat tekijät, epäselvä tehtäväkuva ja työn jako. Työn sisältöön liittyvissä kuormitustekijöissä mainitaan yksitoikkoinen työ, työn sirpaleisuus, laadulliset vaatimukset, kohtuuton vastuu, liiallinen tietomäärä ja väkivallan uhka työssä. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin kuuluu häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, epätasapuolinen ja syrjivä kohtelu, sosiaalinen ja fyysinen eristäminen, huono tiedonkulku sekä esihenkilön ja työyhteisön puutteellinen tuki. (Autio 2022, 25.)

Haitallisen työkuormituksen merkkejä ovat muun muassa: lisääntynyt oireilu ja sairauslomat, työsuorituksen laadun heikkeneminen, käyttäytymisen muutokset, vetäytyminen sosiaalisista tilanteista, lisääntyneet työyhteisön ristiriidat ja vaaratilanteiden lisääntyminen. Työpaikan esimiesten ja työnantajan tehtävänä on seurata näitä varoitusmerkkejä ja puuttua niihin ajoissa, ennen kuin työkuormitus kasvaa sietämättömäksi. (Työsuojeluhallinto n.d.) Työterveyslaitos (n.d.) huomauttaa, että kiusaaminen aiheuttaa monenlaisia haasteita, seuraamuksia ja kuluja organisaatioille: sairauspoissaolot, töiden uudelleen järjestelemiset, työtehon ja tuloksellisuuden lasku, kiusaamiskokemusten tutkiminen, selvittäminen ja niihin kuluva aika, uudet rekrytoinnit ja perehdyttämiseen menevät kulut ja mainehaitat työpaikalle.

Sekä häirintä että työpaikkakiusaaminen ovat työelämän suuria ongelmia ja ensisijaista olisi se, että työelämässä tapahtuva häirintä tunnistettaisiin nykyistä paremmin. Ihmisarvo on muiden oikeuksien perusta, joka tarkoittaa sitä, että ihmisarvoa on suojeltava muun muassa syrjintä- ja häirintäkiellolla, jolloin ihmisen oikeus fyysiseen ja henkiseen koskemattomuuteen voidaan turvata. (Lundström 2015, 272.) Työpaikkakiusaamis-termiä ei ole määritetty suomalaisessa lainsäädännössä vaan siellä puhutaan häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Työpaikkakiusaaminen on yhden tai useamman henkilön epäasiallista käyttäytymistä, mikä koetaan loukkaavana tai häiritseväksi. (Kess & Kähönen 2010, 16.) Sosiaalisella tuella on tutkimuksen mukaan suuri merkitys työssä viihtymiselle ja työpaikoissa, jossa on tarjolla työntekijöille sosiaalista tukea, on tutkimusten mukaan vähemmän kiusaamista, koska se vähentää työpaikkakiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän riskiä. Työntekijät, jotka ovat kärsineet työpaikkakiusaamisesta, kokevat, että he saavat vähemmän tukea esimiehiltään ja työkavereiltaan verrattuna työntekijöihin, jotka eivät ole kokeneet häirintää. (Sigursteindottir & Karlsdottir 2022, 10.) Yhdysvalloissa on tutkittu kroonisen työpaikkakiusaamisen vaikutuksia mielenterveyteen ja alkoholin väärinkäyttöön pitkäaikaistutkimuksella, johon

osallistui 2352 ihmistä vuodesta 1996 lähtien. Tutkimuksissa selvisi, että aiemmin koetulla seksuaalisella häirinnällä oli merkittäviä suoria yhteyksiä psyykkiseen ahdistukseen, alkoholin väärinkäyttöön ja matalimpiin tuloihin. (Rospenda, Richman, McGinley, Moilanen, Lin, Johnson, Cloninger, Shannon & Hopkins 2023, 1, 9-10.) Tutkimusten mukaan häirintää tapahtuu todennäköisemmin miesvaltaisissa työyhteisöissä kuin niissä, jossa on tasaisesti molempia sukupuolia. Organisaatio- ja ammatillinen konteksti on merkittävässä roolissa rohkaisemaan tai hillitsemään häirintää työpaikalla. Usein häirintä kohdistuu niihin ihmisiin, jotka käyttäytyvät perinteisten sukupuolistereotyyppien vastaisesti. (Chawla, Gabriel, O’leary & Rosen 2020.)

### 3 KARAOKEJUONTAJAN TYÖ JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

*Vaikka päivät on duunia hikistä ja tuntuu että nuppi laukee. Niin ei silti me turhia viikistä, koska neljältä portit aukee. Eikä silloin me lähdetä kursailemaan mihinkään juppilaan, vaan suunnistetaan oman kulman karaokekuppilaan. Ja siellä vedetään kovaa ja korkealta, löytyy räkää ja rupea, kovaa ja korkealta on fiilis makee ja upea. Me vedetään kovaa ja korkealta biisejä kaikenlaisia, äijiä se ärsyttää, mut villitsee naisia.*  
(Mäkeläinen 2011.)

Karaoke on lähtöisin Japanista ja sanan alkuperä tarkoittaa tyhjää orkesteria. Karaoken läpimurto tapahtui Japanissa 1980-luvulla kuvatekniikan kehityttyä. Suomeen karaoke rantautui risteilyalusten mukana ja vuonna 1991 tuotettiin ensimmäiset suomenkieliset karaokelevyt, jolloin karaoke alkoi levitä Suomen ravintoloihin. (Kesseli 2007, 21-23.) Kattavaa tutkimusta ei ole Suomessa tehty siitä, miksi karaokesta on tullut niin suosittu. 90-luvun alusta lähtien Suomen karaoke on ollut suosituinta ravintoloissa ja baareissa. (Piironen 2020, 3). Suomessa karaoke on ollut huippusuositua heti sen rantautumisesta lähtien ja karaokea on tarjolla ravintoloissa ja baareissa, yksityistapahtumissa, kotikaraokena, erilaisten järjestelmien kautta ja karaokekilpailuita järjestetään kymmeniä vuosittain. (Ruismäki, Juvonen & Lehtonen 2013, 671.) Nykyisin nettikaraokepalvelut mahdollistavat jokaisen ihmisen kotona laulamisen ja niiden käytöstä on tullut erittäin suosittua. (Uusivirta 2023.)

#### 3.1 Mitä karaoke on?

Karaoke on laulamista, viihdeteollisuutta ja iso osa tämän päivän ravintolakulttuuria. Karaoke on tapa viettää aikaa ja tutustua uusiin ihmisiin, mutta se on myös liiketoimintaa viihde-elektroniikka-



alalle, levytuottajille, musiikkiteollisuuden ihmisille, juontajille ja ravintoloitsijoille. Karaokebaareja, joissa lauletaan viikoittain, arvioidaan olevan maassamme noin 1500 vuonna 2007. (Kesseli 2007, 9-11.) Vertailun vuoksi Yhdysvalloissa vuonna 2020 karaokebaareja oli 1431. (Statista research department 2022a). Piironen (2020, 19.) on haastatellut opinnäytetyötutkimuksessaan kolme suomalaista ja kolme japanilaista karaokenlaulajaa selvittääkseen, mitä karaoke heille merkitsee. Japanilaiset laulajat tuovat esille, että heille laulaminen on stressistä vapautumista, kun suomalaisten vastauksissa korostuu karaoken hauskuus ja ystävien kanssa vietetty aika. Kanadalainen Anastasia Howe Bukowski (2015,68.) on tutkinut karaoken merkitystä laulajille. Hän tuli tutkimuksessaan siihen tulokseen, että karaoken merkityksellisyys syntyy siitä, että musiikin kuunteleminen ja laulaminen yhdistävät ihmisiä tietoisien arjen kokemusten ulkopuolella. Karaoke avaa meitä rikkaampaan aistimiseen, vaikka vain kappaleen ajaksi. Karaoke tuottaa hyvinvointia laulamisen ja positiivisen palautteen saamisen kautta. Karaokella voi ilmaista tunteitaan, purkaa koulu-aikaisia laulamiseen liittyviä traumoja ja purkaa ahdistusta. (Rönty, 2016.) Ruismäen ym. (2013, 674.) mukaan karaoken merkityksellisyyttä lisää se, että edes heikoimpia laulajia ei arvostella, vaan jokainen joka uskaltaa laulaa on voittaja. Yleensä yleisö taputtaa kaikille laulajille jokaisen esiityksen jälkeen. Jopa aikuisilla positiiviset kokemukset voivat muuttaa musiikillista itseilmaisua ja parantaa itsetuntoa. Peters, Eijck ja Michael (2017.) ovat tutkineet karaokea kulttuurisosiologian näkökulmasta. He tuovat artikkelissaan esiin, että karaokelaulajat pitävät hauskaa ja nauttivat laulamisesta. Karaokea ei saisi pitää vakavana asiana, vaan sen tulisi olla helppoa hauskanpitoa. Jos vakavuus karaokea kohtaan tuli esille, piti sitä yrittää piilottaa tai suhtautua siihen ironisesti.

### **3.2 Ammattina karaokejuontaja**

Karaokeammattilaisella on monta nimeä esimerkiksi karaokejuontaja, karaokevetäjä, karaoke-emäntä ja karaokeisäntä. Puhetaitojen lisäksi karaokeammattilaisella tulee olla osaamista miksaamiseen ja parhaan asiakaskokemuksen saavuttamiseen. (Vanha 2023.) Perinteisesti ravintoloissa ja baareissa on karaokejuontajat, jotka ottavat vastaan ilmoittautumiset, kutsuvat laulajat yksi kerrallaan lavalle ja huolehtivat karaokekappaleiden miksaamisesta. (Ruismäki ym. 2013, 671.) Päivi Arjaksen (2014, 133.) kirjassa muusikoiden esiintymisvalmennuksesta kirjoittaja kuvailee sopivien juontojen valitsemista tilannetajuisiksi toiminnaksi. Sopivat juonnot ovat tarpeeksi lyhyitä, ettei liian pitkä puhe pitkästytä, mutta pelkän kappaleen nimen kertominen ei riitä. Esiytysten juontamisella on myönteisiä vaikutuksia, koska se luo kontaktia yleisön ja esiintyjän välillä ja lisää vuorovaikutusta. Karaokejuontajan työssä on muutamia sääntöjä, jotka yleisesti ottaen keskittyvät siihen,

miten asiakas pääsee laulamaan. Yleisesti ottaen karaokejuontajat kertovat milloin karaoke alkaa, kauan se kestää ja miten laulamaan pääsee. Osa juontajista kertoo miten laitteita tulisi kohdella ja kuinka mikrofoniin lauletaan, vaikka yleisesti ottaen juontajat olettavat asiakkaiden tietävän miten karaokessa toimitaan. Muut säännöt voivat koskea esimerkiksi sitä, kuinka monta kappaletta jonnossa voi olla ja onko olemassa karaokelistoja ja kyniä ja mistä ne ovat saatavilla. Paikkasidonnaisia ohjeita ja sääntöjä karaokeen voi olla käytössä, jokainen juontaja huolehtii niistä itsenäisesti. (Bryan & Tanebaum, 2019, 5; Vanha 2023.)

Karaokejuontajan työssä ollaan asiakaspalvelussa, joten juontajalta vaaditaan sosiaalisuutta, ulospäinsuuntautuneisuutta ja ihmisten kanssa toimeen tulemistä. Tärkeimpänä työkaluna on mikrofoni ja äänenkäyttö. Juontajan oman persoonallisuuden saa ja pitääkin näkyä, jolloin ulosanti on aitoa ja välitöntä. Laaja musiikkimaku ja tietämys auttavat karaokejuontajaa työssään. Karaokejuontaja on aina ravintolan työntekijä, vaikka olisi vain keikalla. Asiakkaat voivat olla päihtyneitä, jolloin voi saada negatiivista palautetta, mutta kaikkia asiakkaita pitää pystyä kohtelemaan arvoستاen. Jos juontaja käyttäytyy epäasiallisesti, jää laulajalle negatiivinen muistijälki koko ravintolasta. (Vanha, 2023.) Kesseli (2007,64.) huomauttaa, että karaokejuontajan työ on ihmisläheinen ammatti ja vaatii siksi myötäelämisen kykyä ja ihmisten seurasta nauttimista. Karaokejuontaja ohjaa laulajia, tukee heitä ja hänen tulee olla kiinnostunut karaokessa laulettavasta musiikista. Karaokejuontajan tehtävänä on luoda hyvä tunnelma ja perusluottamus asiakkaisiin, mutta jokaisella juontajalla on oma tyyhinsä juontaa. Hyvän karaokejuontajan tulee olla asiakaspalvelija ja iloinen, pitää musiikista ja karaokesta. Hyvät juontajat ovat sosiaalisia, showhenkisiä, pystyvät puhumaan ja heillä on hyvä tilannetaju, mutta juontaja ei saa viedä asiakkailta hetkeä ja tilaa pois. Tärkeää on se, että juontaja osaa käyttää tekniikkaa ja miksata jokaisen asiakkaan erikseen ja se vaatii kykyä kuulla ja kuunnella. (Tammi, 2022; Vanha 2023.)

Ruuskasen ja Vasellin (2021, 3-54.) mukaan hyvän juontajan tunnusmerkkejä ovat läsnä olemisen taito, yleisön huomioon ottaminen, tilannetajuisuus ja sanavalmius. Hyvä juontaja on aito, helposti lähestyttävä, osaa heittäytyä ja on omanlaisensa persoona. Hyvä juontaja osaa käyttää ääntään, artikuloi selkeästi ja puhuu miellyttävällä äänellä. Saksala (2012, 29.) huomauttaa, että hyvän juontajan tärkeimpiä ominaisuuksia on taito kommunikoida: kuunnella, kysyä, kertoa ja keskustella. Näiden lisäksi tarvitaan vuorovaikutustaitoja ja sosiaalisuutta. Luonteva läsnäolo näkyy juontajassa siten, ettei hän yritä esittää tai näyttellä mitään vaan osaa olla tilanteessa läsnä. Juontajat

tekevät työtään verokortilla, oman yrityksen kautta tai ohjelmatoimistojen palkkalistoilla usein freelancereina. Juontajat työskentelevät keikkapainotteisesti sivutoinään ja Suomessa itsensä puhtaasti juontotyöllä elättäviä on hyvin vähän. (Ruuskanen & Vasell 2021, 53-54.) Kulttuurialalle tyypillistä on se, että sitä dominoi osa-aikaisuus, itsensä työllistäminen ja freelancerina toimiminen. Britanniassa muusikoiden liittoon kuuluu yli 30 000 jäsentä ja heistä liki 90 % sanoo työskentelevänsä itsensä työllistävinä. (Quigg 2016, 163.)

Koska karaoke on osa illanviettoa ja juhlintaa, on siinä juontajalla suuri merkitys ja se kutsuu asiakkaita ravintolaan aina uudelleen ja uudelleen. Vuosia karaoke oli valtavirran vastaista, mutta nykyisin se on siirtynyt enemmän olohuoneen puolelle, osaksi valtavirtaa. Karaoke laulaminen on sosiaalisesti hyväksyttyä hauskanpitoa, mitä ei tarvitse hävetä. Merkityksellistä on se, että juontaja hallitsee laitteet ja järjestelmät ovat toimivia. (Huikari 2022.) On ihanaa nähdä, kuinka ihminen ylittää kynnyksen ja uskaltaa lähteä laulamaan oli syy sitten mikä tahansa, ilo tai suru, sanoo karaokejuontaja Evi karaokeparatiisielokuvassa (2022).

### **3.3 Karaokejuontajien työympäristö**

Karaokejuontajat työskentelevät pääsääntöisesti ravintoloissa, baareissa ja yökerhoissa sekä yksityistilaisuuksissa. (Ruismäki ym. 2013, 671; Lahtinen 2019.) Juomaravintolat voidaan jakaa muun muassa baareihin, musiikkibaareihin, yökerhoihin, tanssiravintoloihin ja klubeihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 33.) Karaokebaarit ovat baareja tai ravintoloita, joissa perinteisten juoma- ja ruokapalveluiden lisäksi on asiakkaille tarjolla karaokelaitteet. Karaokea usein esitetään pienellä lavalla, ja karaoke on asiakkaille ilmainen palvelu. (Statista research department 2022b.) Karaokejuontajilla on usein oma työskentelypiste ravintolan sisällä, johon karaokelaitteet on sijoitettu. Työpiste voi olla sijoitettuna lavalle, josta asiakkaat laulavat tai lavan välittömään läheisyyteen. Karaokelaitteet voivat sijaita myös baaritiskin takana. (Bryan & Tanebaum 2019, 4.)

Työturvallisuuskeskuksen hotellien- ja ravintoloiden työturvallisuudesta (2022, 14.) tuodaan esille, että alkoholin tarjoilusta päätuottonsa saavissa ravintoloissa on yhteisistä työkäytännöistä huolehtiminen osa kaikkien työntekijöiden turvallisuutta. Työturvallisuutta lisäävät vastuullisen anniskelun rajat, asiakkaan sisäänpääsyn ja poistamisen kriteerit ja se, miten henkilöstö toimii asiakkaiden keskinäisessä välien selvittelyssä. Glasgow'ssa tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin keikkailevien juon-

tajien työskentelyä alkoholia myyvissä paikoissa ja haasteita, joita he kohtaavat esiintyessään päih-  
tyneille asiakkaille. Kaikki tutkimuksessa haastatellut (n=24) olivat kokeneet alkoholin aiheuttamia  
ongelmia keikkailevina artisteina. He tekivät työtään baareissa ja pubeissa, yökerhoissa ja erilai-  
sissa tapahtumissa, joissa oli alkoholitarjoilua. Tutkimuksessa käy ilmi, että alkoholin aiheuttamat  
tilanteet voidaan jakaa kahteen osaan. Tapahtumat, jotka eivät johdu tai kohdistu keikkailevaan  
artistiin, mutta tapahtuvat hänen välittömässä läheisyydessään tai tapahtumat, jotka kohdistuvat  
suoraan esittäjään tai esitykseen. (Forsyth, Lennox & Cloonan 2016, 245.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimustehtävät

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa kokevatko karaokejuontajat työssään häirintää ja jos ko-  
kevat niin millaista häirintä on ja miten se on vaikuttanut työssä jaksamiseen. Karaokejuontajien  
kokemasta häirinnästä ole tehty tutkimuksia, joten ongelmasta ei ole olemassa tutkittua tietoa.  
Vilkan (2007, 20.) mukaan kartoittavan tutkimuksen tarkoituksena on etsiä uusia näkökulmia, tut-  
kia vähän tunnettuja asioita ja kehittää hypoteeseja. Kartoittavassa tutkimuksessa etsitään tarkis-  
teltavasta asiasta keskeisiä malleja, teemoja, luokkia ja tyyppittelyjä.

Tutkimusongelma on, kokevatko karaokejuontajat työssään häirintää? Vilka (2017,228.) määrit-  
tää tutkimusongelman olevan aihepiiristä johdettu pääongelma, johon tutkimuksella haetaan vas-  
tausta. Ongelma on yleisluonteinen asia, kysymys tai pulma, jota tutkimuksella tutkitaan. Kanasen  
(2011, 21) mukaan tutkimusongelmasta johdetaan tutkimuskysymykset, joilla tutkimusongelma on  
ratkaistavissa. Tutkimuskysymyksinä ovat: jos karaokejuontajat kokevat häirintää, niin kuinka  
yleistä se on, millaisesta häirinnästä on kyse ja miten koettu häirintä vaikuttaa työssä jaksamiseen  
ja miten siihen voitaisiin puuttua. Tutkimuskysymysten oikea muotoilu on tutkimuksen tekemisen  
kannalta äärimmäisen tärkeää sekä tutkimusta tekeväälle, että tutkimuksen raportoinnin vaiheessa,  
jotta kaikille raporttia lukeville on selvää se, mihin tutkimuksessa pyritään. (Bruce, Pope & Stanist-  
reet 2018, 148).

## 4.2 Menetelmät

Opinnäytetyö tehtiin kvantitatiivisella tutkimusotteella, koska määrällisellä tutkimuksella pyritään yleistyksiin. Mittausten tuloksena saatu aineisto käsiteltiin tilastollisin menetelmin. (Kananen 2008, 10-13.) Opinnäytetyön tavoitteet olivat ratkaistavissa määrällisenä kyselylomakkeella, joka lähetettiin laajalla otannalla karaokejuontajina työskenteleville ja työskennelleille. Tutkimus tehtiin otantatutkimuksella, jossa otetaan otos perusjoukosta ja tulokset yleistetään koskemaan koko perusjoukkoa. Tämä tapa on hallitumpi, koska perusjoukko voi olla liian suuri ja saavuttamattomissa. (Holopainen, Tenhunen & Vuorinen 2004, 11). Karaokejuontajia tutkittaessa perusjoukkoa on mahdotonta arvioida, koska ei ole olemassa rekisteriä, josta pystyttäisiin selvittämään, kuinka moni on toiminut karaokejuontajana. Kananen (2011, 65.) toteaa, että jos tutkimuskohteesta ei ole saatavissa tilastotietoa tai rekisteriä, otannan määrittelemine on vaikeaa. Vehkalahti (2014, 43.) mukaan hyvä otantamenetelmä mahdollistaa luotettavien johtopäätösten tekemisen, vaikka otoskoko olisi pienempi, mutta luotettavuuteen vaikuttaa myös mittaustapa.

Määrällinen tutkimus valittiin, koska haluttiin tutkia ilmiötä laajasti ja saada kyselyyn mahdollisimman suuri vastaajamäärä, siksi laadulliset haastattelut oli poissuljettu. Määrällistä tutkimusta käytetään silloin, kun halutaan selittää ja ymmärtää ihmisten kokemuksia ja käsityksiä ja miten ne jakautuvat ihmisten keskuudessa. Tutkittava ilmiö on määrällisessä tutkimuksessa saatava mitattavaan muotoon, jolloin teoreettiset käsitteet on muutettava empiiriselle tasolle niin, että aineisto on mahdollista kerätä kyselyllä. (Vilka 2021b, 23,25.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkija yrittää havainnoida, ennustaa, selittää ja ehkäpä kontrolloida jotain tiettyä ilmiötä (Allen, Titsworth, Hunt 2009, 8). Laadullisten menetelmien sanotaan pureutuvan yksityiskohtiin, kun määrällisellä tutkimusotteella tavoitellaan yleiskäsityksiä. (Vehkalahti 2008, 13.) Kyselytutkimuksella pyritään vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja saamaan tietoa käyttöön toimialalle, jotta alalla toimivat yritykset osaisivat tunnistaa ongelman ja puuttua siihen. Vilkan (2015,224.) mukaan kyselylomakkeita käytetään määrällisissä tutkimusmenetelmissä vakioituna tapana kerätä tutkimusaineistoa. Kyselylomakkeiden teossa on huomioitava tuomitsematon ja neutraali lähestymistapa, määritelmien tarkat avaamiset ymmärrettävään muotoon ja hyvän selkeän kielen käyttäminen kyselyissä (Bruce ym. 2018, 157).

### 4.3 Aineiston keruu ja –analyysi

Aineisto kerättiin kyselytutkimuksena, joka lähetettiin karaokejuontajana työskenteleville ja työskennelleille. Kyselylomakelinkki lähetettiin sekä karaokeyrittäjiin että jaettiin sosiaalisen median kautta karaokejuontajien Facebook ryhmiin. Pelkästään karaokeammattilaisten ryhmässä Facebookissa on 275 jäsentä. Kyselylomakkeen mukana oli saatesanat, joka on Vilkan (2007,80.) mukaan alle sivun pituinen selonteko tutkimuksesta. Karaokeyrittäjien johtajille lähetettiin saatekirje linkkeineen, jonka avulla toivottiin heidän jakavan linkin omille juontajilleen. Sosiaalisen median kautta uskottiin tavoitettavan kymmeniä juontajia ja karaokeyrittäjien kautta varmasti saman verran. Saatekirjeen tarkoituksena oli tarjota vastaajalle tietoa, mihin tarkoitukseen hän tietoaan ja mielipiteitään antaa ja mihin tietoja käytetään. Saatekirjeen perusteella vastaaja pystyi tekemään päätöksen tutkimukseen osallistumisesta. (Vilka 2007, 81.) Saatekirje on kyselytutkimuksen julkisivu, joka kertoo vastaajalle tutkimuksen perustiedot eli mitä tutkitaan, kuka sitä tekee, miten vastaajat valikoituvat ja mihin tutkimustuloksia käytetään (Vehkalahti 2014, 47). Saatekirje ja saatesanat ovat opinnäytetyön liitteinä 2 ja 3.

Kysely toteutettiin Webropol-ohjelmalla, koska se oli opinnäytetyön tekijälle entuudestaan tuttu järjestelmä. Kyselylomake on opinnäytetyön liitteenä 1. Aineisto kerättiin 6.12.2022–20.12.2022 välisenä aikana ja vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 215. Kyselyssä oli yhteensä yhdeksätoista kysymystä ja kaikki kysymykset olivat strukturoituja, pois lukien vastausvaihtoehdot, joihin pystyi vastaamaan sanallisesti. Strukturoiduissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi annettuja, jolloin niiden käsitteleminen on helppoa, koska ne ovat valmiiksi numerokoodattuja. (Kananen 2011, 31). Kahdeksan kysymystä oli muuttujakysymyksiä, joilla kartoitettiin tutkittavien ikää, sukupuolta, asuinalueita, kuinka kauan on työskennellyt karaokejuontajana, työskenteleekö edelleen juontotehtävissä ja onko työskennellessään ollut töissä yhdessä vai useammassa työpisteessä. Nämä muuttujat olivat tärkeitä siksi, että niillä voidaan tehdä analyysiä siitä vaikuttaako sukupuoli, ikä, työskentelyaika ja paikka sekä asuinalue häirinnän kokemiseen. Vilkan (2021b,68.) mukaan, mittaaminen tarkoittaa havaintoyksikön mittaamista valituilla muuttujilla, joita voivat olla esimerkiksi ikä, aika ja sukupuoli. Ketokivi (2015,31.) huomauttaa, että kahden muuttujan välille aineistossa syntyvään tilastolliseen yhteyteen on olemassa jokin syy: yksi muuttuja vaikuttaa toiseen suoraan tai välillisesti, molempiin vaikuttaa jokin kolmas yhteinen tekijä, molemmat mittaavat samaa asiaa ja niin edelleen. Uskottava tilastolliseen aineistoon perustuva tieteellinen argumentti todistaa nämä väitteet tosiksi antamalla niille perusteltuja tulkintoja. Muuttuja on ominaisuus, jota

mitataan, joten muuttujäkäsité on kvantitatiivisen ja selittävän tutkimuksen peruskäsité. Havaintoaineistoa luokitellaan muuttujien avulla. Muuttujat auttavat täsmentämään tutkittavaa ilmiötä, pitää analyysissä erillään käsitteet ja ilmiöt, täsmentää käsitteiden ja ilmiöiden välistä suhdetta ja auttaa suunnittelemaan ja toteuttamaan aineiston keruun. (Kananen 2011, 56-58.) Allen ym. (2009, 15.) huomauttavat, että muuttujien tunnistamisen jälkeen pitää tutkijan myös tietää, miten aikoo muuttujia tutkimuksessaan käyttää.

Häirintää tutkivia kysymyksiä kyselylomakkeella oli yhteensä kymmenen. Niissä kartoitettiin karaokejuontajien kokemaa häirintää, häirinnän muotoja, kuka heitä on työssään häirinnyt, millaista häirintä on ollut, ovatko juontajat ilmoittaneet häirinnästä ja jos ovat ilmoittaneet, ovatko saaneet häirintään apua, onko häirintä vaikeuttanut työssä jaksamista ja jos niin miten ja onko juontaja joutunut vaihtamaan työpaikkaa kokemansa häirinnän vuoksi.

Lomakkeen kysymykset toimivat mittareina, joilla selvitetään tutkimuskohteena olevaa ilmiötä. Kysymystekstit tulee harkita tarkasti virhetulkintojen välttämiseksi ja lomake on testattava ennen kuin siihen vastataan. Nämä ovat olennainen osa kvantitatiivista tutkimusprosessia. (Bruce ym. 2018, 147; Kananen 2011, 20-22.) Kyselylomake testattiin kolmella karaokejuontajan toimineena ja he antoivat palautetta kysymysten asettelusta, miten he ymmärsivät kysymykset sekä kiinnittivät huomiota kieliasuun ja kirjoitusvirheisiin. Lisäksi opinnäytetyönohjaaja kävi kyselylomakkeen kysymykset läpi ennen kuin kyselylinkki avattiin. Kananen (2011, 22.) huomauttaa, että lomakkeen tekijä on usein paneutunut kysymyksiinsä, jolloin syntyy herkästi oletus, että muutkin ymmärtävät kysymykset samalla tavalla. Lisäksi omalle tekstilleen tulee sokeaksi, joten on tärkeää, että joku muu tarkistaa kirjoitusasun.

Analysointimenetelmänä on käytetty mm. ristiintaulukointia, jossa kiinnitetään huomiota suuriin ja pieniin arvoihin ja mahdollisiin riippuvuuksiin muuttujien vaihtuessa. (Allen ym. 2008, 11; Kananen 2008, 52.) Tutkimusongelman rajoituessa ilmiön kuvailuun, analyysimenetelmiksi riittävät aineiston rakennetta kuvaavat tunnusluvut, ristiintaulukointi ja riippuvuusanalyysit. (Bruce ym. 2018, 41; Kananen 2011, 85.) Kyselytutkimuksen tulokset antavat toimialalle laajasti tietoa karaokejuontajien kokemasta häirinnästä, ilmiön yleisyydestä ja millaista häirintää juontajat työssään kokevat. Työn lopputuloksena syntyi selvitys juontajien kokeman häirinnän yleisyydestä, millaista häirintää juontajat ovat kokeneet, onko häirintä vaikuttanut työssä jaksamiseen ja onko häirintään

puututtu. Vilkan (2021b,149.) mukaan määrällisen analyysin tulokset esitetään tekstinä, taulukoissa ja kuvioissa, mutta tekstin ja taulukon tietojen tulee tukea ja täydentää toisiaan ei toistaa samaa kaavaa. Määrällisessä tutkimuksessa selvitetään määriä, riippuvuuksia ja syyseurauksia. Tilastollinen päättely toimii niin, että saatuja tuloksia voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa, joista havaintoyksiköt on poimittu. Tärkeintä on esitellä tutkimusongelman kannalta oleelliset jakaumaluvut, joita käytetään tulosten yleistämiseksi. (Kananen 2011, 85.)

#### 4.4 Eettisyys ja luotettavuus

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkimuksessa tulee noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimustulosten arvioinnissa. Tutkimuksessa tulee toimia tieteellisen tutkimuksen kriteerejä noudattaen ja eettisyys huomioiden tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmissä. Lähdeviittausten ja lähteiden tulee olla tutkittua tietoa ja niissä huomioidaan muiden tutkijoiden aikaansaannokset ja saavutukset oikein. Lähdekritiikki koskee kaikkia aineistoja, joita tutkimuksessa käytetään, sillä lähteiden valinta vaikuttaa olennaisesti opinnäytetyön laatuun. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021; Vilka 2021b,115.)

Aineiston eettisyyden huomiointi on osa opinnäytetyöprosessia, sillä siihen kuuluu aineiston koaaminen, käsittely, säilytys ja hävittäminen. Osana eettisyyttä on tutkimuskohteena olevien ihmisten informointi aineiston keräämisestä ja tarkoituksesta. Tutkimukseen tulee aina olla suostumus ja tutkittavien yksityisyys on säilyttävä koko tutkimuksen ajan. (Vilka 2021b, 115-16.)

Tutkimuksessani suostumus kysyttiin ensimmäisessä kysymyksessä: ” Annan suostumukseni siihen, että kyselyn vastauksia voidaan käyttää osana karaokejuontajien työssä kokeman häirinnän tutkimusta. Kysely on anonyymi ja vastaukset käsitellään EU:n yleistä tietosuoja-asetusta noudattaen.” Kaikki kyselyyn vastanneet antoivat tähän suostumuksensa. Opinnäytetyössä äärimmäisen tärkeä osa tutkimuksen eettisyyttä on tutkittavien yksityisyyden säilyminen koko tutkimuksen ajan. Kyselyssä tutkitaan asioita, jotka voivat olla vaikeita ja ahdistavia, etenkin jos vastaajilla on paljon häirintäkokemuksia. Tästä syystä yksityisyyden merkitys opinnäytetyössä korostuu ja se pitää huomioida jo kyselyä tehdessä, jotta vastaajat säilyttävät anonymiteettinsä. Tutkimuksen eettisyyden pohdintaan kuuluu myös se, että tutkimusaineiston analyysissä pysytään totuudessa ja ketään ei voi tunnistaa tutkimuksesta. (Panter & Sterba 2011, 477.)



Määrällistä tutkimusta arvioidaan validiteettiin ja reabiliteetin kautta. Validiteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoitus mitata. Tätä on tärkeää seurata jo tutkimuksen suunnittelun vaiheessa, jotta tutkittavat ymmärtävät mitä tutkija kysyy ja vastauksilla saadaan vastaukset juuri niihin kysymyksiin, joita tutkija tutkii. (Vilka 2015, 194 & Kananen 2008,13.) Reabiliteetti eli tutkimuksen luotettavuus kertoo tulosten tarkkuudesta. Tulokset tulisi olla toistettavissa tutkijasta riippumatta, eli tulokset eivät riipu tutkijan tulkinnasta. Näillä kahdella mittarilla saadaan tutkimuksen kokonaisluotettavuus. (Panter & Sterba 2011, 129.) Ensimmäisenä mittarina on aina validiteetti, eli mitataanko sitä, mitä oli tarkoitus mitata, kun reabiliteetti kertoo, miten tarkasti mitataan. Jos luotettavuuden ensisijainen peruste ei pidä paikkaansa, ei toissijaisellakaan ole merkitystä. (Vehkalahti 2008, 40-41.)

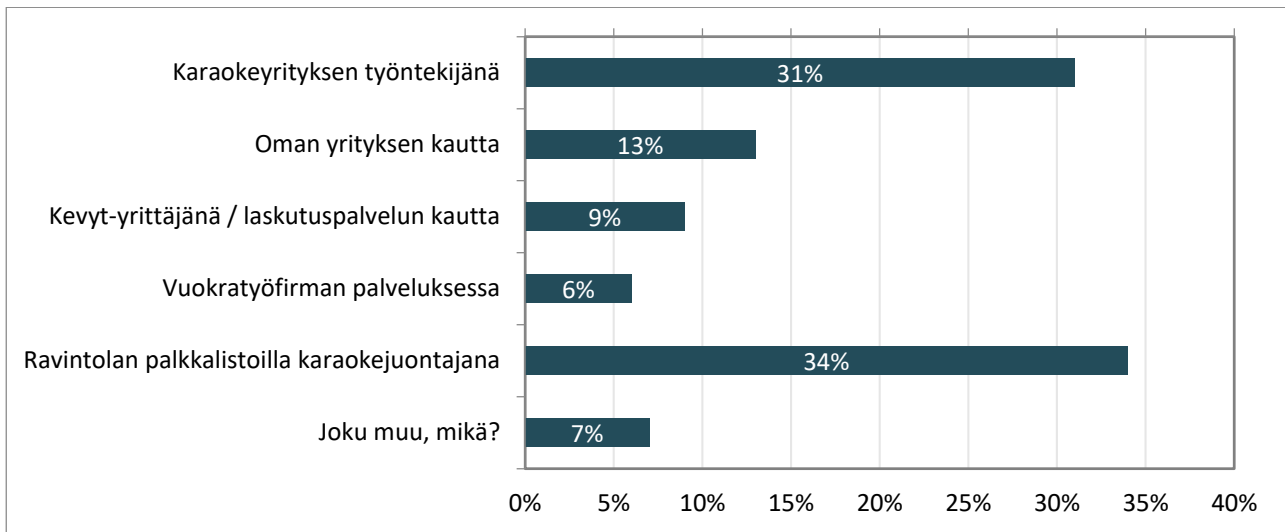
## **5 TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELU**

Tässä luvussa käydään läpi kyselylomakkeella kerättyä aineistoa ja analysoidaan vastauksia. Kokonaisvastaajamäärä kyselyssä oli 215 vastaajaa. Kaikki vastaajat antoivat suostumuksen siihen, että kyselyn vastauksia voidaan käyttää osana karaokejuontajien työssä kokeman häirinnän tutkimusta. Kysely oli anonyymi ja vastaukset käsitettiin EU:n yleistä tietosuojasetusta noudattaen.

### **5.1 Vastaajien taustatiedot**

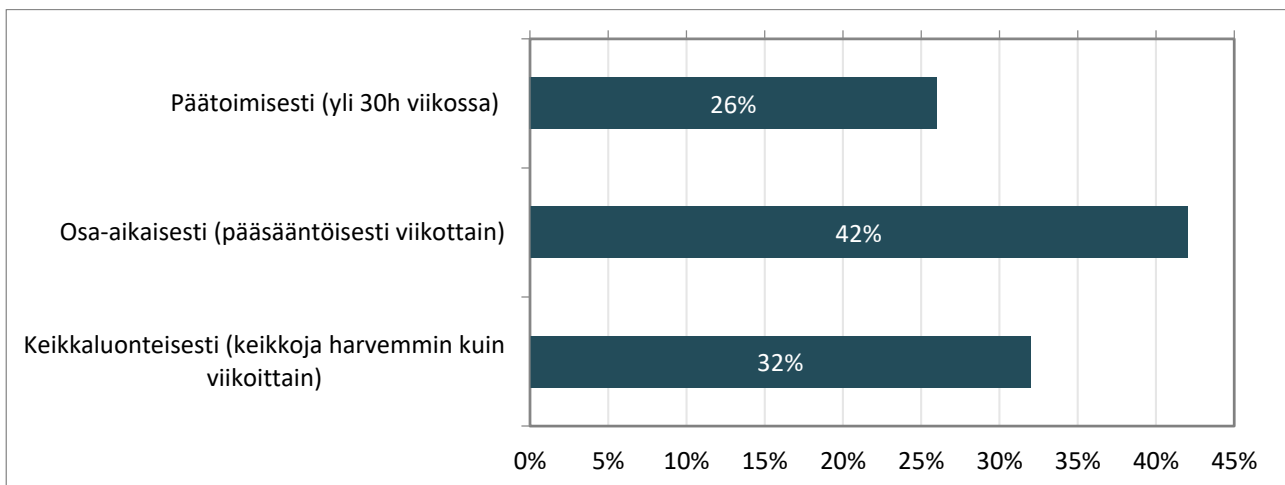
Ensimmäisenä kysyttiin vastaajien ikää. 14 % vastaajista oli 18–25-vuotiaita, 35 % oli 26–35-vuotiaita, 33 % vastaajista oli 36–45-vuotiaita, 12 % oli 46–55-vuotiaita ja yli 55–vuotiaita vastaajia oli 6 %. Toinen kysymys oli vastaajien sukupuoli. Vastaajista naisia oli 68,8 % ja miehiä 31,2 %. Seuraavassa kysymyksessä kartoitettiin karaokejuontajien asuinpaikkaa. 42 % vastaajista asui Etelä-Suomessa, 21 % Itä-Suomessa, 14 % Länsi-Suomessa, 7 % Pohjois-Suomessa, 15 % Keski-Suomessa ja 1 % ulkomailla. Neljäs taustatietokysymys kartoitti sitä, kuinka kauan juontaja on työskennellyt. Vastaajista 13 % on työskennellyt alle vuoden, 33 % on työskennellyt yhdestä viiteen vuotta, 21 % viidestä kymmeneen vuotta ja 33 % yli kymmenen vuotta. Vastaajista 63 % työskentelee edelleen juontotehtävissä ja 37 % ei enää työskentele juontajina.

Seuraava kysymys selvitti juontajan työpaikkaa:



Kuvio 1. Työpaikkasi

Kuten yllä olevasta kuviosta 1 voidaan nähdä, yleisin työskentelyn muoto oli ravintolan palkkalistoilla karaokeyjuontajana toimiminen. Joku muu, mikä vaihtoehtoon vastasi sanallisesti 16 vastaajaa: neljä heistä kertoi työskentelevänsä ravintolan päällikkönä, seitsemän vastaajaa kertoi olevansa tarjoilijana ravintolassa ja juontavansa samalla karaokea, kolme vastaajista kertoivat tehneensä kaikkia yllä olevia vaihtoehtoja ja kaksi sanoi, ettei ole enää alalla. Kuudes kysymys kartoitti, kuinka päätoimista työskentely on.



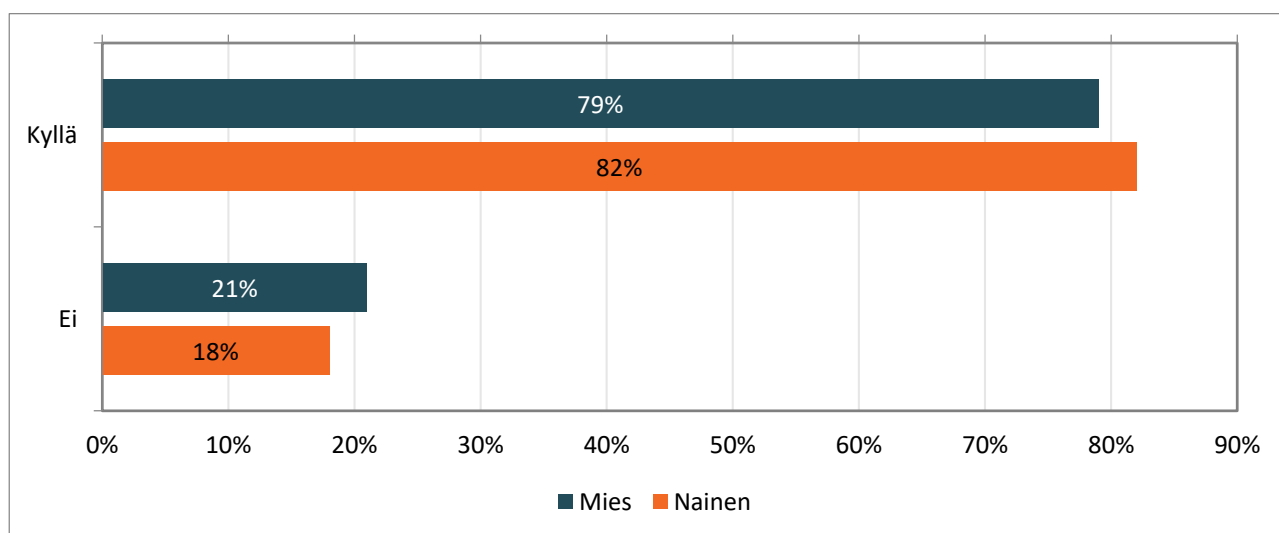
Kuvio 2. Kuinka päätoimista työskentely on?

Kuviosta 2 nähdään, että prosentit jakautuivat melko tasaisesti kaikkien vastausten kesken. Karaokejuontaminen on perinteisesti ollut keikkaluonteista työtä, mutta 42 % vastaajista tekee karaokea parissa töitä viikoittain. Viimeinen taustakysymys kartoitti sitä, työskenteleekö juontaja yhdessä vai useammassa paikassa samanaikaisesti. Vastaajista 53 % vastasi työskentelevänsä yhdessä paikassa ja 47 % useammassa toimipisteessä. Tämä on myös tyyppillistä karaokejuontajille, että työtä tehdään useammassa kuin yhdessä paikassa.

Vastaajien taustamuuttujien keskiarvon perusteella tyyppisin tutkimukseen vastaaja oli 26–35-vuotias Etelä-Suomessa asuva nainen, joka on työskennellyt alalla 5–10 vuotta tai yli 10 vuotta. Hän työskentelee alalla edelleen osa-aikaisesti eli pääsääntöisesti viikoittain yhdessä toimipai-  
kassa.

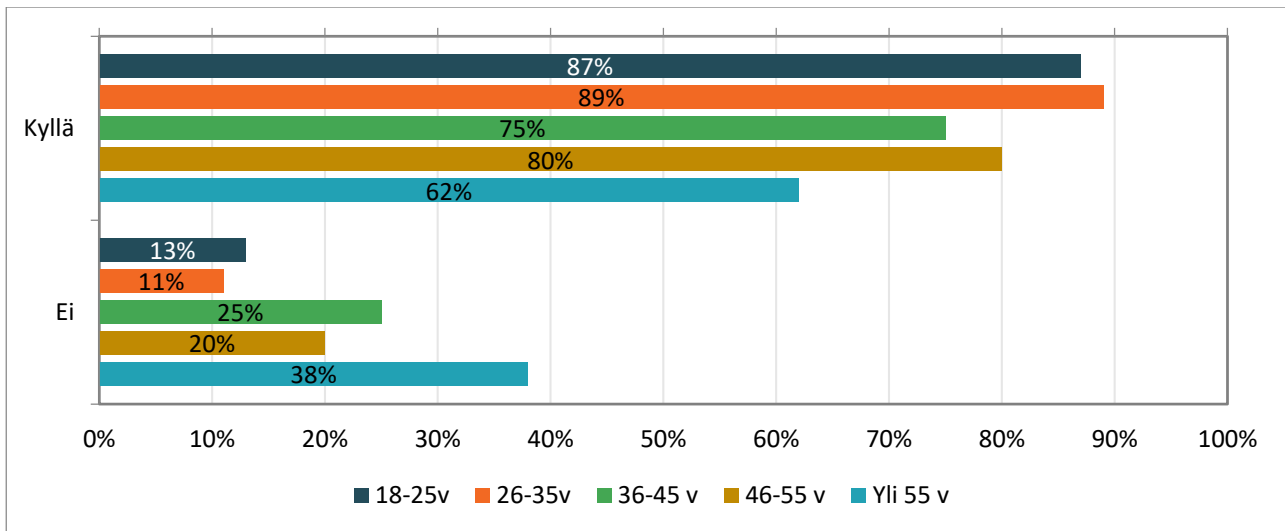
## 5.2 Työssä koettu häirintä

Kymmenes kysymys oli, oletko kokenut häirintää työssäsi. Vastaajista 81,4 % on kokenut häirintää työssään (n=175) ja 18,6 % (n=40) ei ole kokenut työssään häirintää. Jos tähän kysymykseen vastasi ette ole kokenut häirintää, päättyi kysely heidän osaltaan siihen. Alla olevassa kuviossa 3 on eritelty naisten ja miesten kokeman häirintä. Huomionarvoista on, että häirintää kokeneista vastaajista (n=175) naisia oli 122 ja miehiä 55.



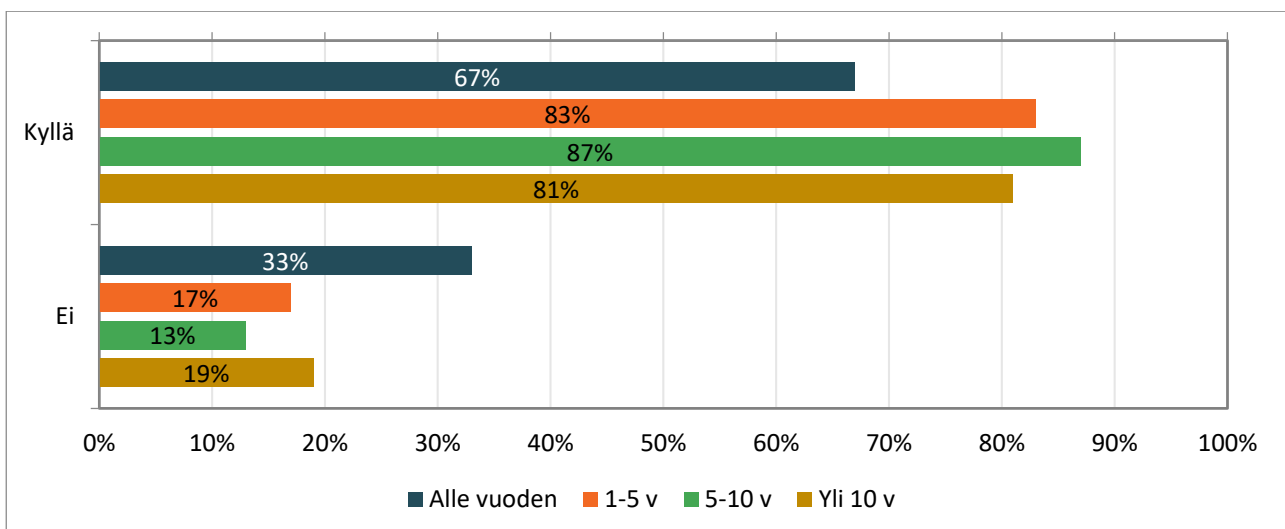
Kuvio 3. Oletko kokenut häirintää työssäsi?

Kyselyssä tutkittiin myös sitä, minkäikäiset vastaajat ovat kokeneet häirintää. Kuviosta 4 voidaan huomata, että eniten häirintää on kokenut 26-35 vuotiaat ja vähiten yli 55-vuotiaat vastaajat.



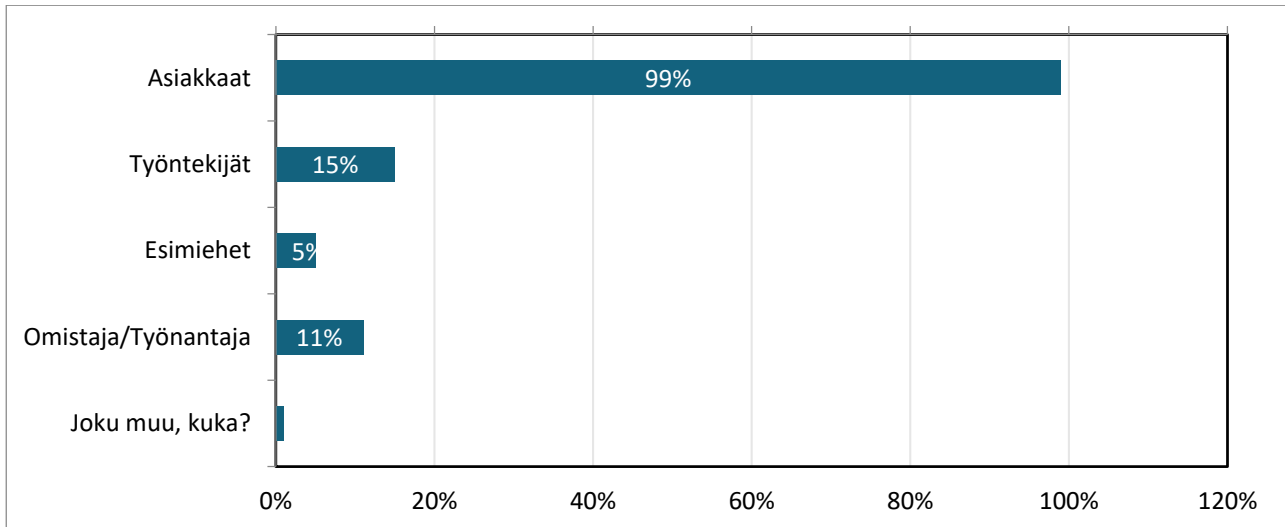
Kuvio 4. Häirintää kokeneiden ikäajakuma

Alla olevasta kuviosta 5 voidaan nähdä se, että mitä pidempään on työskennellyt juontajana, sitä todennäköisemmin on kohdannut häirintää. Toisaalta huomionarvoista on se, että jo alle vuoden työskennelleistä 67 % on kokenut työssään häirintää.



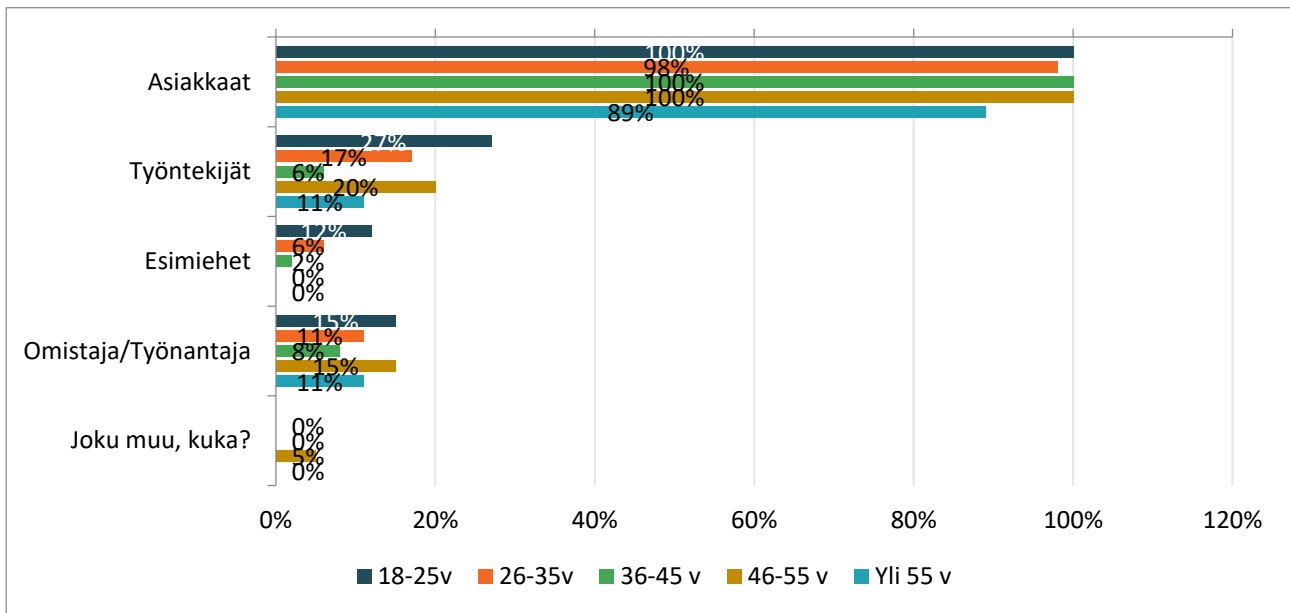
Kuvio 5. Koettu häirintä, työskentelyvuodet

Seuraavassa kysymyksessä kartoitettiin sitä, kuka sinua on työssäsi häirinnyt. Vastaaja sai valita useamman vastausvaihtoehdon. Vastauksia oli 174 ja valittujen vastausten lukumäärä 226. Asiakas on häirinnän aiheuttajaksi valittu 172 kertaa, kun esimerkiksi seuraava vaihtoehto toiset työntekijät on valittu 26 kertaa.



Kuvio 6. Kuka sinua on työssäsi häirinnyt?

Kuviosta 6 voi selkeästi nähdä, että eniten häirintää on aiheuttaneet asiakkaat, toiseksi eniten työntekijät, kolmanneksi omistaja/työnantaja, neljänneksi esimiehet ja yhden vastaajan mukaan muut karaokejuontajat. Alla olevaan kuvioon 7 on eritelty sama kysymys ikäjakauman mukaan. Tässä erityisesti huomioitavaa on se, että 46–vuotiaista ylöspäin ei ole koettu ollenkaan häirintää esimiesten osalta.



Kuvio 7. Kuka sinua on työssäsi häirinnyt? Ikävertailu

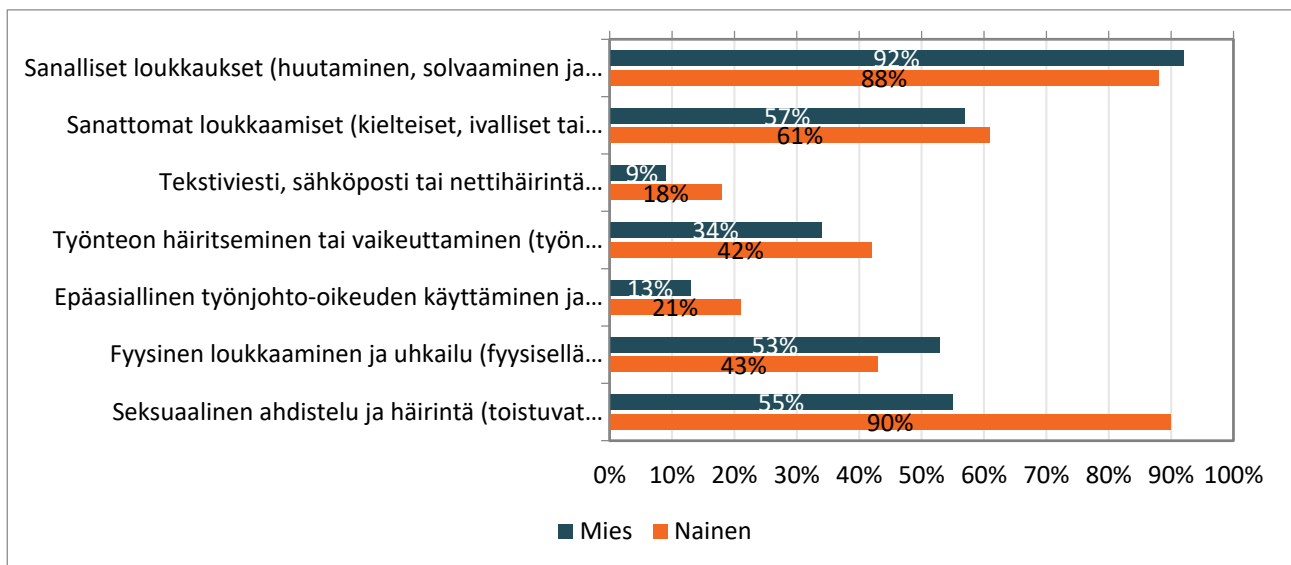
Kysymys numero kaksitoista kartoitti koetun häirinnän muotoja. Vastaajia oli 174 ja valittujen vastausten lukumäärä 607. Kysymykseen oli selitetty auki häirinnät muodot, joita on käytetty tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa.

Taulukko 1. Mitä seuraavista häirinnän muodoista olet kokenut työssäsi?

	n	Prosentti
Sanalliset loukkaukset (huutaminen, solvaaminen ja haukkuminen muiden nähden tai kahden kesken, pilkkaaminen, juoruilu, aseman tai maineen loukkaaminen ja perättömien asioiden puhuminen, uhkailu, mustamaalaaminen, nimittely ja sairausloman tarpeen ja terveydentilan kyseenalaistaminen ja kommentointi)	156	89,7%
Sanattomat loukkaukset (kielteiset, ivalliset tai irvailtavat eleet, ilmeet, katseet ja puhumattomuus)	104	59,8%
Tekstiviesti, sähköposti tai nettihäirintä (Sosiaalisessa mediassa, sähköpostitse ja viestien kautta tapahtuva kiusaaminen ja häirintä)	27	15,5%
Työnteon häiritseminen tai vaikeuttaminen (työn teon toistuva keskeyttäminen, jatkuvien viestien, sähköpostien ja pikaviestien lähettäminen, työn yli- tai alikuormittaminen, työskentelyolosuhteiden muuttaminen mahdottomaksi)	69	39,7%
Epäasiallinen työjohto-oikeuden käyttäminen ja johtaminen (Työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja mitätöinti, jatkuvat puhuttelut, nolaava palautteen anto, osaamisen perusteeton kyseenalaistaminen ja testaaminen, nöyryyttävät käskyt, työntekijän esiin tuomien ongelmien vähätteleminen, turhat ja muuttuvat tehtävänannot, toimintaohjeiden ennakoimattomuus ja epäohdonmukaisuus, häirintätarkoituksessa tehdyt muutokset työtehtävissä ja työehdoissa ja perusteettomat varoitukset)	33	19,0%
Fyysinen loukkaaminen ja uhkailu (fyysisellä väkivallalla uhkaaminen, terveydelle haitalliset työtehtävät, väkivallalla uhkailu ja pahoinpitely, fyysisesti aggressiivinen käyttäytyminen, nyrkin puiminen, töniminen ja tavaroiden heittäminen)	80	46,0%
Seksuaalinen ahdistelu ja häirintä (toistuvat sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, seksuaalisesti värityneet kirjeet, puhelinsoitot, viestit, esille asetetut pomoaineistot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta kanssakymistä koskevat ehdotukset, vaatimukset sekä raiskaus ja sen yritys)	138	79,3%

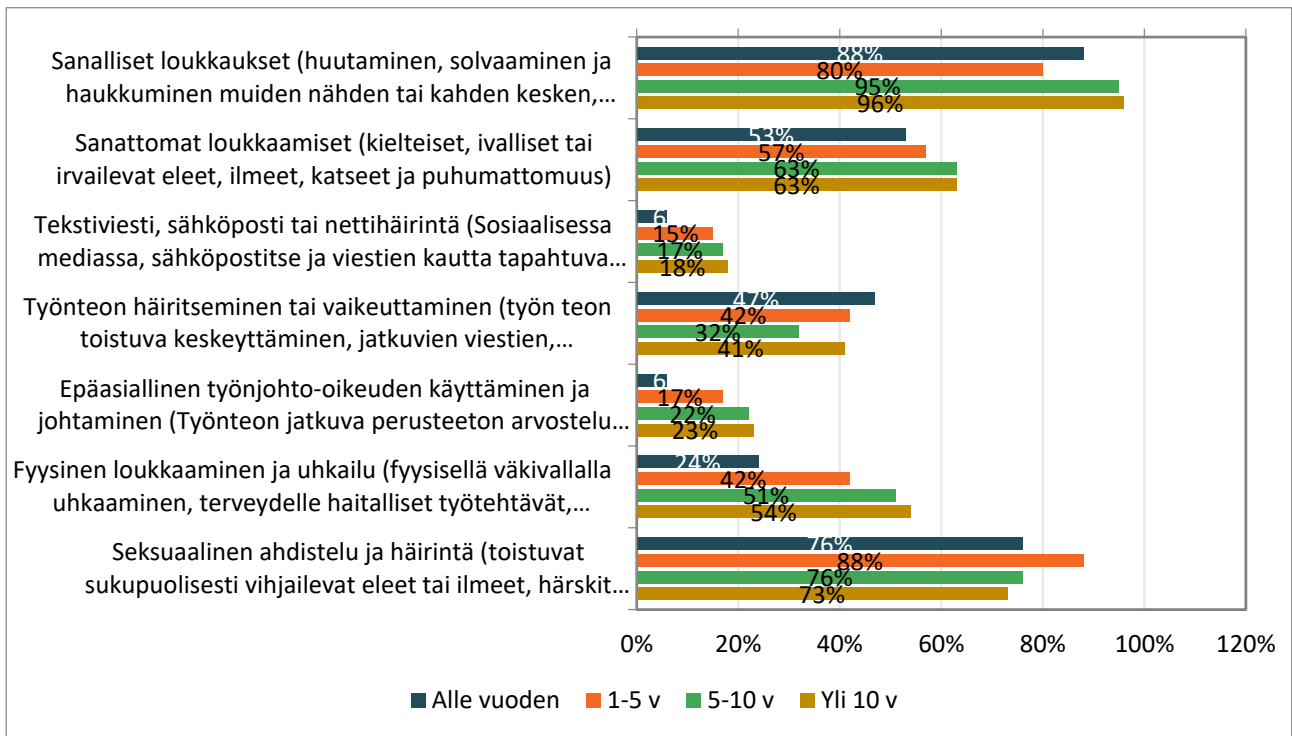
Taulukosta 1 voidaan huomata, että häirinnän muodoista yleisimmin koettu on sanalliset loukkaukset, joihin kuuluvat mm. huutaminen, solvaaminen, haukkuminen, juoruilu, uhkailu ja mustamaalaus. Vastaajista 89,7 % on kokenut sanallisia loukkauksia työssään. Toiseksi yleisin häirinnän muoto on seksuaalinen ahdistelu ja häirintä, jota on kokenut 79,3 % vastaajista ja kolmanneksi yleisin on sanattomat loukkaukset, joita on kokenut 59,8 % vastaajista. Harvinaisin häirinnän muoto on ollut tekstiviesti, sähköposti- ja nettihäirintä, jota on kokenut 15,5 % vastaajista.

Seuraavassa kuviossa 8 on eritelty naisten ja miesten kokema häirintä. Huomioitava seikka tässä kuviossa on se, että miehet kokevat eniten sanallisia loukkauksia (92 %), kun taas naiset kokevat seksuaalista ahdistelua ja häirintää (90 %). Toisaalta miesten kokema seksuaalisen ahdistelun määrä (55 %) on huomattavan korkea.



Kuvio 8. Mitä seuraavista häirinnän muodoista olet kokenut työssäsi?

Vertailun vuoksi huomion arvoista alla olevassa kuviossa 9 on se, että työskentelyvuosien pituus ei vaikuta koetun häirinnän muotoihin, vaan ne pystyvät hyvin samanlaisina, on työntekijä sitten työskennellyt alle vuoden tai yli kymmenen vuotta. Ainoa selkeä suuri poikkeus on fyysisten loukkaamisten kokeminen, jota alle vuoden työskennelleistä on kokenut vain 24% muiden prosenttien ollessa 42–54 % välillä. Sanallisia loukkaamisia ja seksuaalista ahdistelua ja häirintää kokevat kaikki työntekijäryhmät hyvin samankaltaisesti.



Kuvio 9. Mitä häirinnän muodoista olet kokenut työssäsi? Työskentelyvuodet

### 5.3 Millaista häirintää työssä on koettu ja kuka työssä häiritsee

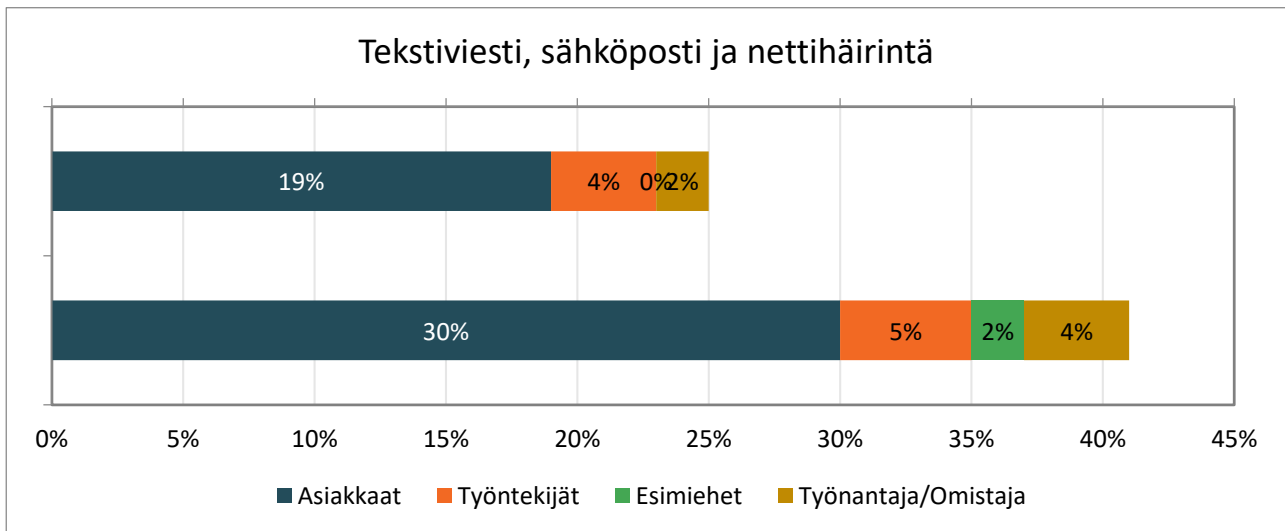
Seuraava kysymys kartoitti sitä, millaista häirintää on koettu asiakkailta, työntekijöiltä, esimiehiltä ja työnantajalta/omistajalta. Kysymyksessä oli käytössä kaikki häirinnän muodot ja vastaajat saivat valita kaikki vastausvaihtoehdot, jotka koskettivat heitä. Vastaajien lukumäärä oli 174 ja valittujen vastausten määrä 1234.

Taulukko 2. Millaista häirintää olet kokenut asiakkailta, työntekijöiltä, esimiehiltä ja työnantajalta/omistajalta?



	Asiakkaat	Työntekijät	Esimiehet	Työnantaja/Omistaja	Yhteensä
Sanalliset loukkaukset	165	15	13	18	174
Sanattomat loukkaukset	134	24	9	11	174
Tekstiviesti, sähköposti ja nettihäirintä	46	8	2	6	174
Työnteon häiritseminen ja vaikeuttaminen	134	20	11	11	174
Epäasiallinen työnjohto-oikeuden käyttäminen ja johtaminen	17	9	16	26	174
Fyysinen loukkaaminen ja uhkailu	102	4	0	3	174
Seksuaalinen ahdistelu ja häirintä	145	11	3	7	174
En ole kokenut häirintää	3	81	90	90	174
<b>Yhteensä</b>	<b>746</b>	<b>172</b>	<b>144</b>	<b>172</b>	<b>174</b>

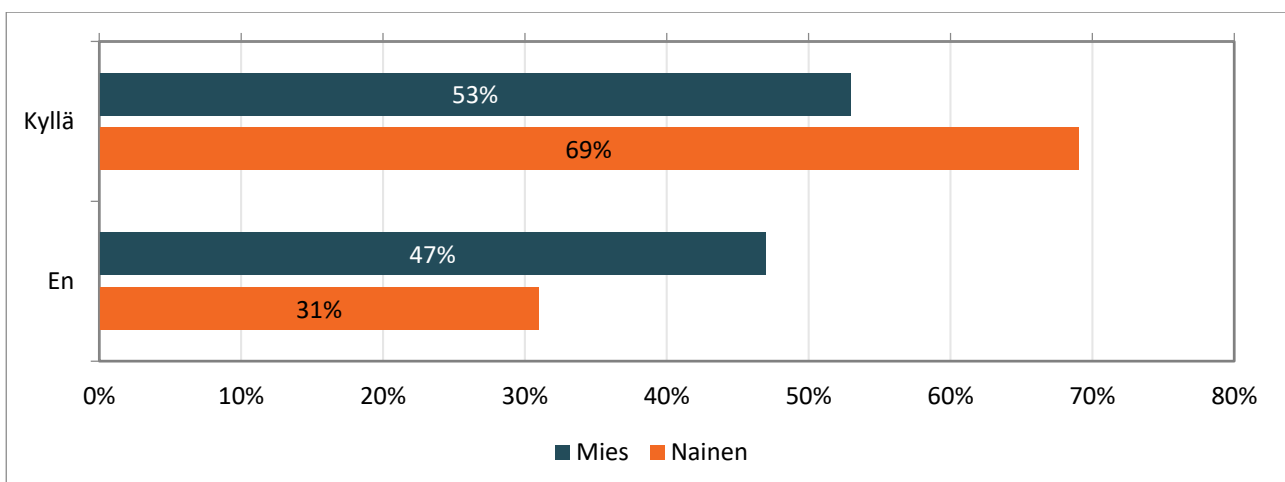
Taulukosta 2 huomaa, että eniten kaikkia häirinnänmuotoja on koettu asiakkailta. Seitsemässä eri häirinnän muodossa ainoastaan epäasiallinen työnjohto-oikeuden käyttäminen ja johtaminen on asiakkaiden osalta saanut vähemmän vastauksia kuin muut vastausvaihtoehdot. Tästä voidaan selkeästi nähdä, että karaokejuontajat kokevat eniten häirintää asiakkaiden osalta ja siellä eniten vastauksia on saanut sanalliset loukkaukset, 90 % vastaajista ja seksuaalinen ahdistelu ja häirintä, 83 % vastaajista. Kokonaisvastaajamäärä oli 174 ja heistä 165 on kokenut sanallisia loukkauksia asiakkailta ja 145 vastaajaa seksuaalista ahdistelua ja häirintää. Kolmanneksi yleisimmäksi häirinnän muodoksi asiakkaiden osalta on muodostunut sanattomat loukkaukset ja työnteon häiritseminen ja vaikeuttaminen. Toisaalta huolestuttavaa on se, että vastaajista 102 on kokenut fyysistä loukkaamista ja uhkailua asiakkailtaan, joka kattaa 59 % vastaajista. Alla olevasta kuviosta 10 voidaan huomata, että asiakkaiden aiheuttama tekstiviesti-, sähköposti- ja nettihäirintä on yleisempää naisiin kohdistuvana (n=36) kuin miehiin kohdistuvana (n=10).



Kuvio 10. Millaista häirintää olet kokenut asiakkailta, työntekijöiltä, esimiehiltä ja työnantajalta/omistajalta? Sukupuolivertailu

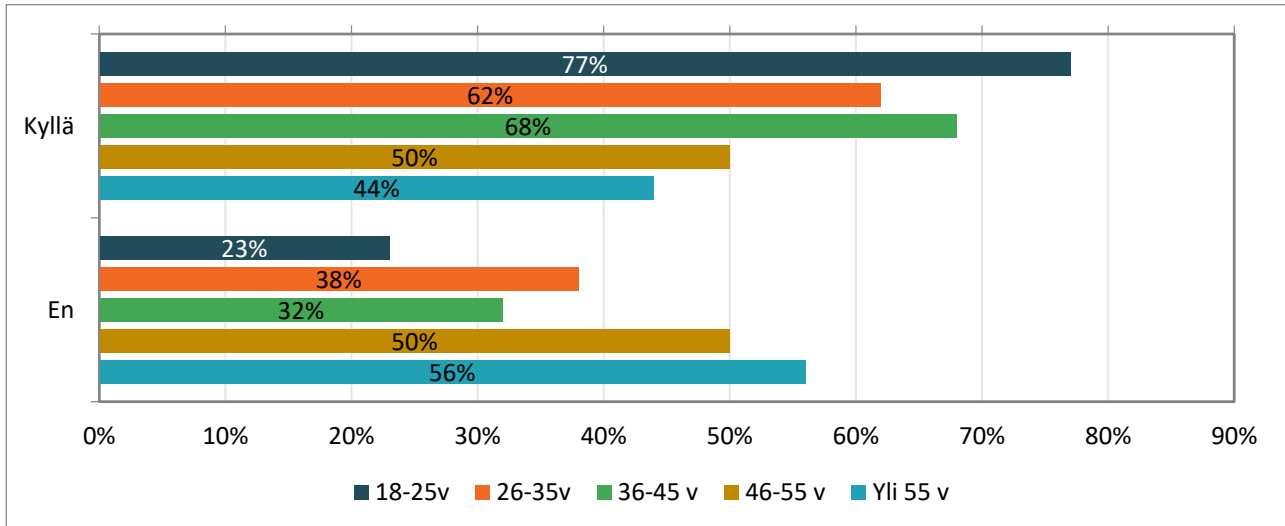
#### 5.4 Koetusta häirinnästä ilmoittaminen

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin, ovatko karaokejuontajat ilmoittaneet koetusta häirinnästä. Jos vastasi tähän kysymykseen, ettei ole ilmoittanut häirinnästä, eivät kaksi seuraavaa kysymystä koskeneet vastaajia. Vastaajista 64 % on ilmoittanut häirinnästä ja 36 % ei ole. Tästä kysymyksestä otettiin vertailuun naisten ja miesten osuudet. Tämä on huomionarvoista siksi, että tutkimusten mukaan miehet eivät puhu tai ilmoita kokemastaan häirinnästä yhtä usein kuin naiset, kuten kuvio 11 voi nähdä.



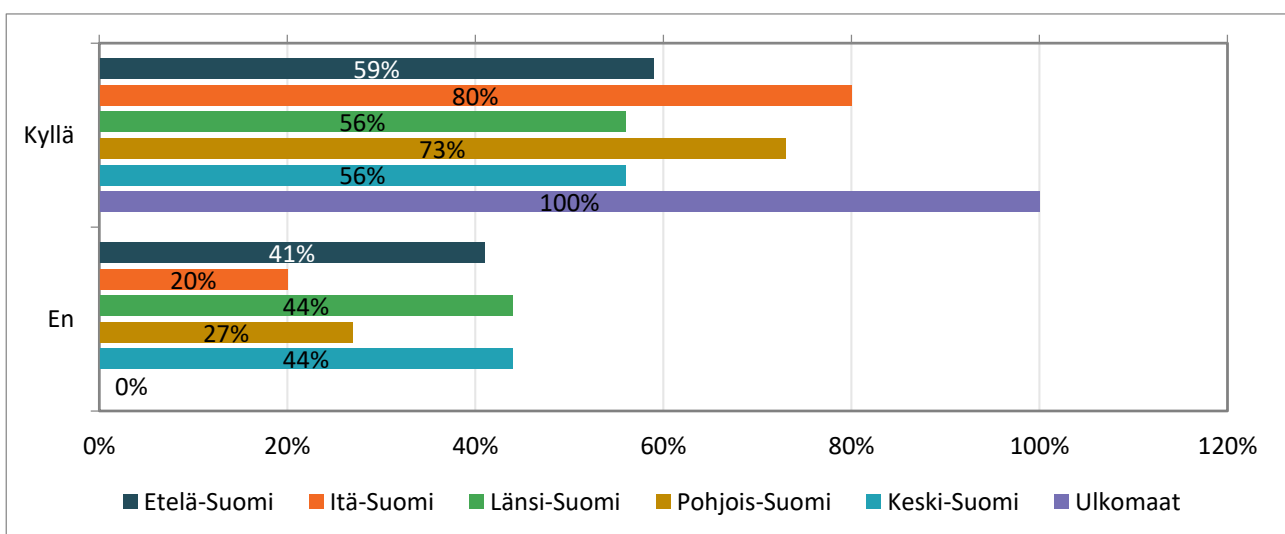
Kuvio 11. Oletko ilmoittanut kokemastasi häirinnästä työssä?

Ikävertailussa kuviossa 12 on havaittavissa selkeitä eroja siinä, kuinka herkästi koetusta häirinnästä ilmoitetaan. Yli 55 vuotiaista vastaajista vain 44 % on ilmoittanut kokemastaan häirinnästä, kun alle 25 vuotiaista häirinnästä ilmoitti 77 %.



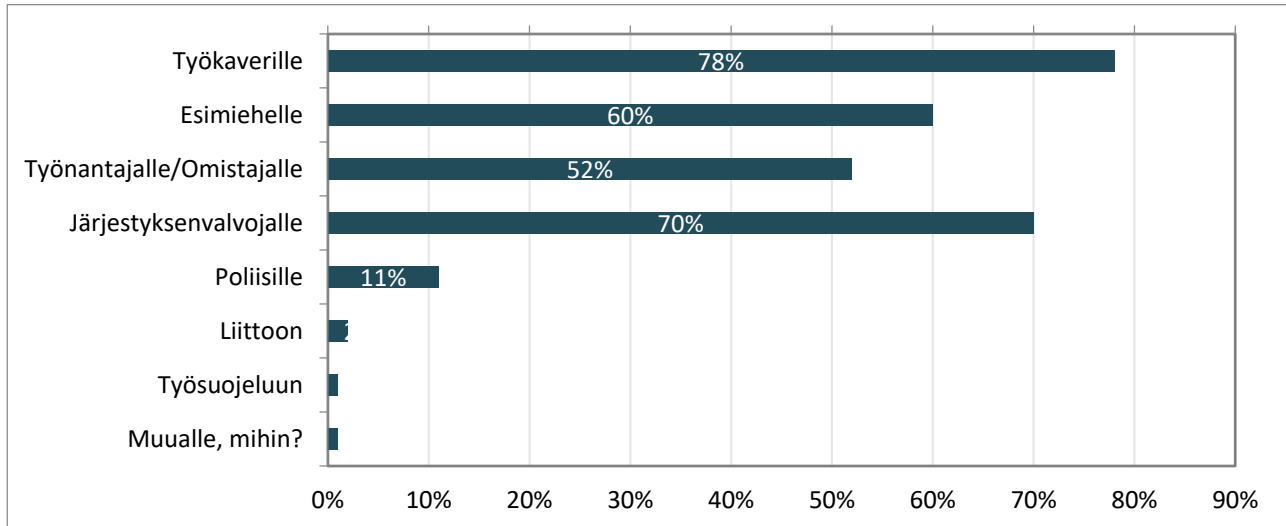
Kuvio 12. Oletko ilmoittanut kokemastasi häirinnästä työssä? Ikävertailu

Alalla olevassa kuviossa 13 vertaillaan häirinnästä ilmoittamista asuinalueittain. Huomioitavaa on se, että Itä-Suomessa ja ulkomailla työskentelevät ovat ilmoittaneet häirinnästä useammin kuin muualla Suomessa työskentelevät. Vähiten häirinnästä ilmoitetaan Länsi- ja Keski-Suomessa.



Kuvio 13: Oletko ilmoittanut kokemastasi häirinnästä työssä? Asuinalue

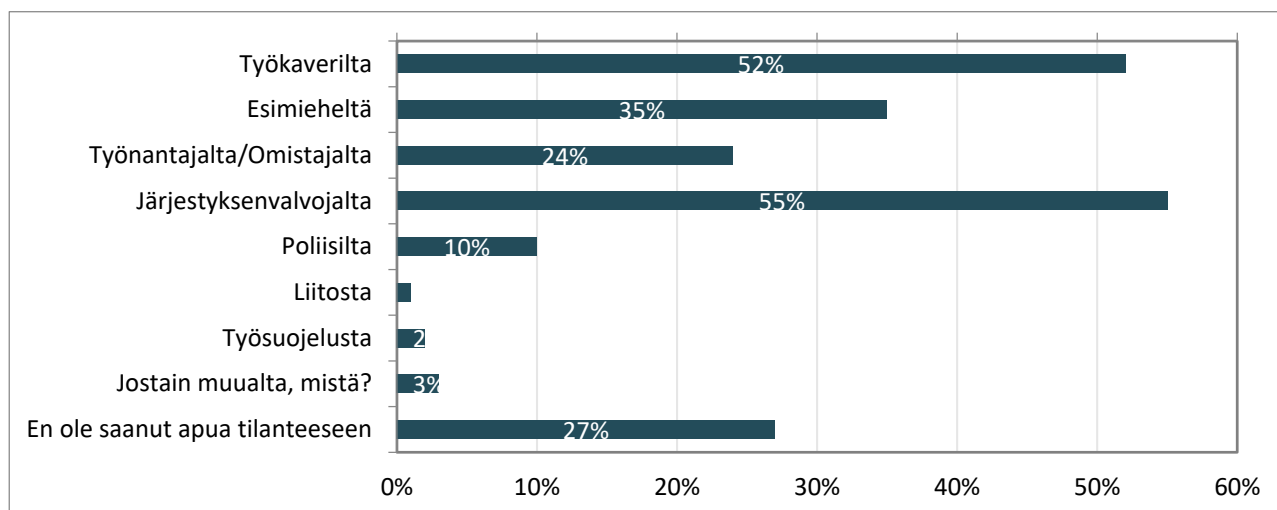
Viidennessätoista kysymyksessä kysyttiin, kenelle karaokejuontaja on ilmoittanut kokemastaan häirinnästä. Kysymyksessä sai valita useamman vastausvaihtoehdon. Vastaajia kysymykseen oli 116 ja valittujen vastausten määrä oli 318.



Kuvio 14. Kenelle olet ilmoittanut kokemastasi häirinnästä?

Kuviosta 14 voi nähdä että, yleisimmin koetusta häirinnästä ilmoitettiin työkaverille, järjestyksenvalvojille, esimiehille ja työnantajille/omistajille. Poliisille on häirinnästä ilmoittanut 11 % vastaajista ja liittoon 2 %, työsuojeluun 1 % ja asiakkaan puolisolle yksi vastaaja. Vastaajia kysymykseen oli 116 ja valittujen vastausten määrä yhteensä 318.

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, kokiko vastaaja saaneensa apua tilanteeseensa ja jos niin keneltä. Vastaajia kysymykseen oli 127 ja valittuja vastauksia 267.

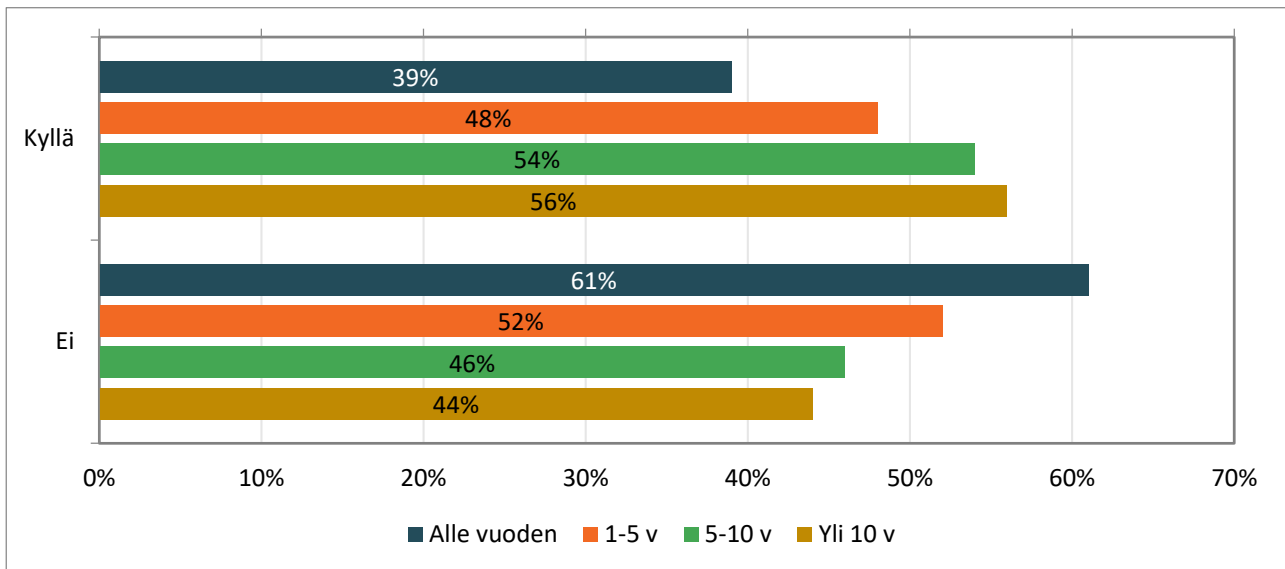


Kuvio 15. Saitko apua tilanteeseesi?

Eniten apua tilanteeseen on saatu järjestyksenvalvojilta (n=70), työkavereilta (n=66) ja esimieheltä (n=44). Toisaalta 27 % vastaajista (n=34) on kokenut, ettei ole saanut apua tilanteeseensa. Neljä vastaajaa on vastannut jostain muualta, mistä ja heistä kaksi olivat ratkaisseet tilanteen itse, yksi oli vastannut portsari ja yksi rikosuhripäivystys.

## 5.5 Häirintä ja työssä jaksaminen

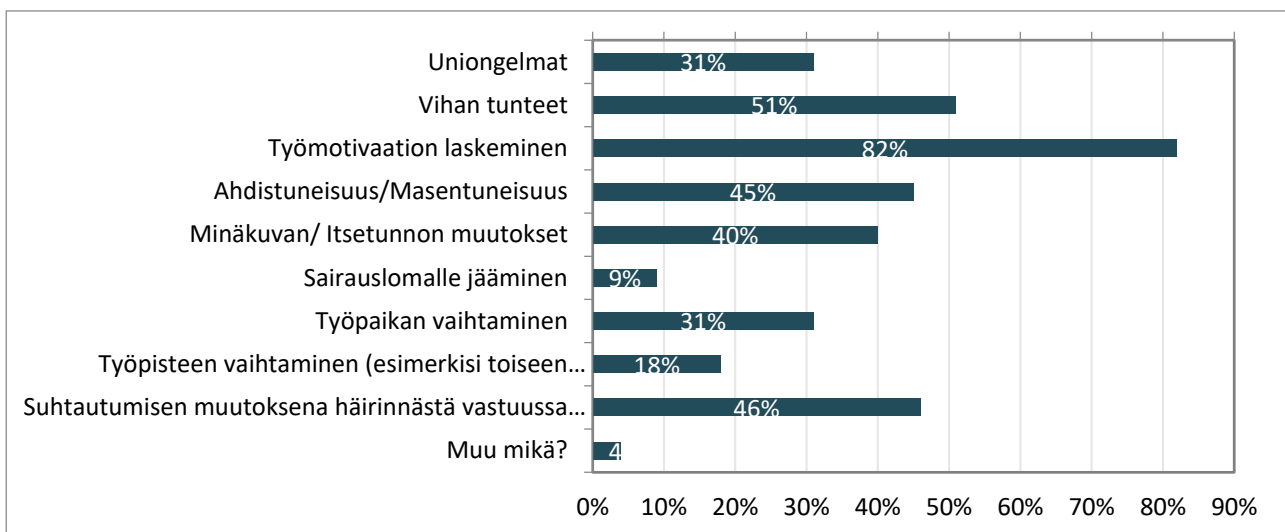
Kolme viimeistä kysymystä käsitteli häirintää ja sen vaikutusta työssä jaksamiseen. Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin, onko koettu häirintä vaikeuttanut työssä jaksamistasi. Vastaajia oli yhteensä 176. Vastaajista 51% sanoi, että häirintä on vaikeuttanut työssä jaksamista ja 49 % vastasi ei.



Kuvio 16. Onko koettu häirintä vaikuttanut työssä jaksamiseen? Työskentelyvuodet

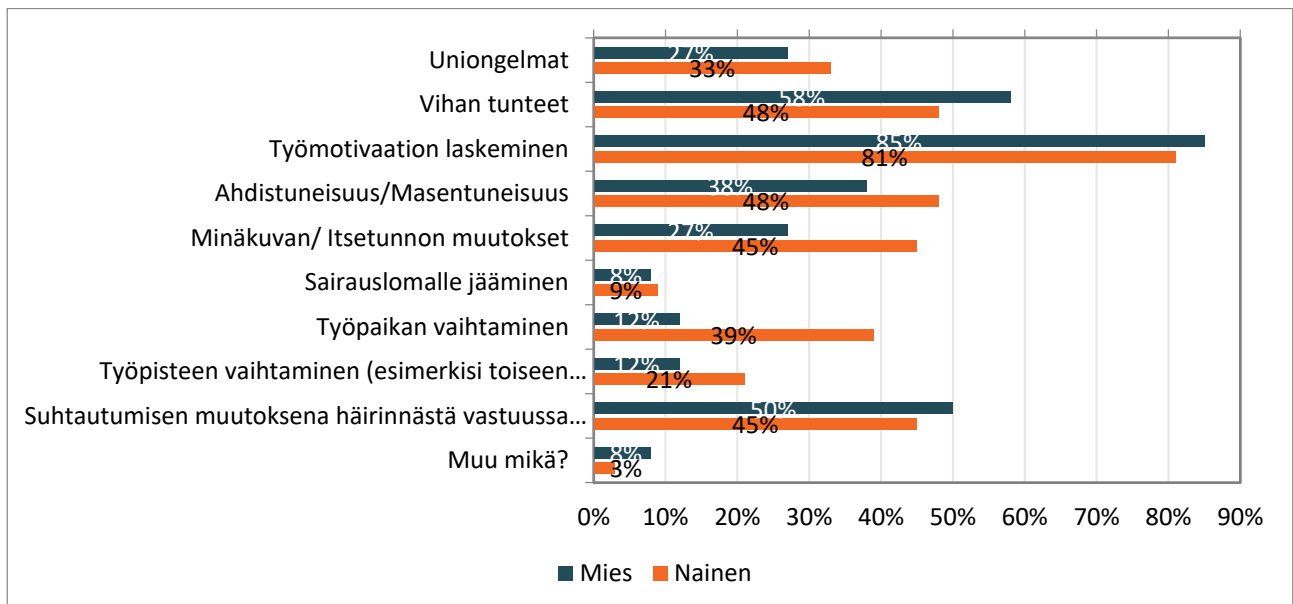
Kuviosta 16 voidaan nähdä, että työskentelyvuosien lukumäärä näyttää vaikuttavan jonkin verran siihen, vaikuttaako koettu häirintä työssäjaksamiseen. Alle vuoden työskennelleistä 61 % on sitä mieltä, ettei vaikuta, kun yli 10 vuotta työskennelleistä enää 44 % on sitä mieltä, ettei häirintä vaikuta työssä jaksamiseen.

Toiseksi viimeisessä kysymyksessä selvitettiin, miten häirintä on vaikuttanut työssäjaksamiseen. Vastaaaja kysymykseen oli 93, ja valittuja vastauksia 332.



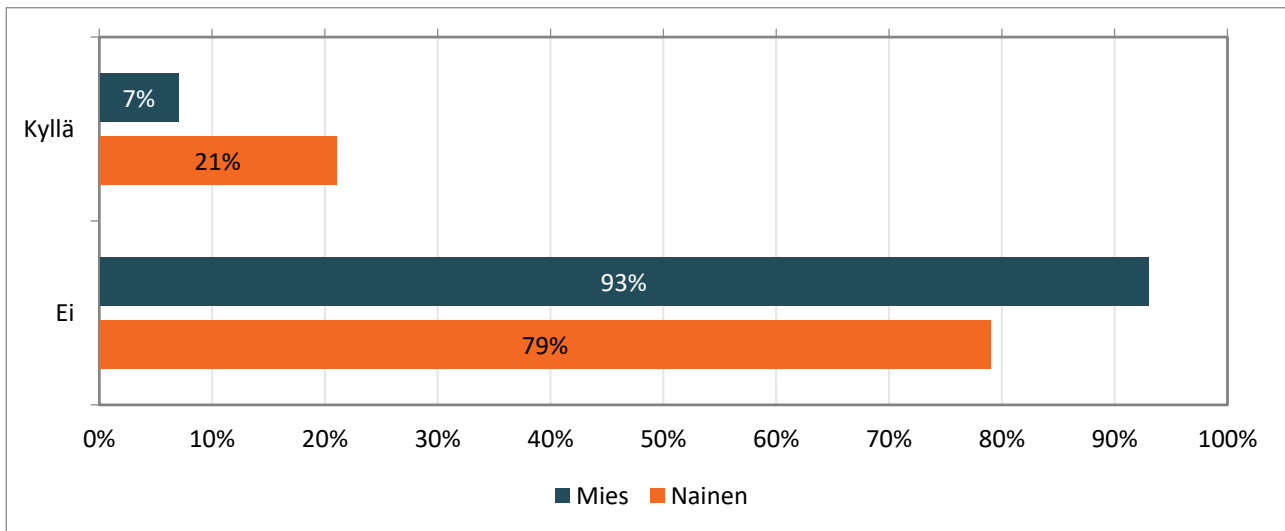
Kuvio 17. Miten häirintä on vaikuttanut työssä jaksamiseen?

Kuviosta 17 voidaan nähdä, että eniten koettu häirintä on vaikuttanut työmotivaation laskuna. Vastausvaihtoehdon on valinnut 76 vastaajaa. Toiseksi yleisin häirinnän vaikutus on ollut vihan tunne, jonka on valinnut 47 vastaajaa. Häirintä on lisännyt masentuneisuutta/ahdistuneisuutta, muuttanut häirintää kokeneen minäkuvaa ja itsetuntoa, lisännyt uniongelmia ja joissain tapauksissa johtanut työpaikan vaihtoon tai sairauslomalle jäämiseen. Muu, mikä vastausvaihtoehtoon on vastannut sanallisesti neljä vastaajaa ja heistä kaksi on vähentänyt keikkailua, yksi on normalisoinut häirinnän kokemuksia ja neljäs käyttänyt väkivaltaa. Naisten ja miesten välisessä vertailussa kuviossa 18 voidaan huomata, että naiset (45 %) kokevat enemmän minäkuvan ja itsetunnon muutoksia kuin miehet (27 %). Miehet kokevat hieman naisia enemmän työmotivaation laskemista ja vihantunteita, kun taas naiset kokevat ahdistuneisuutta/masentuneisuutta ja vaihtavat miehiä herkemmin työpaikkaa.



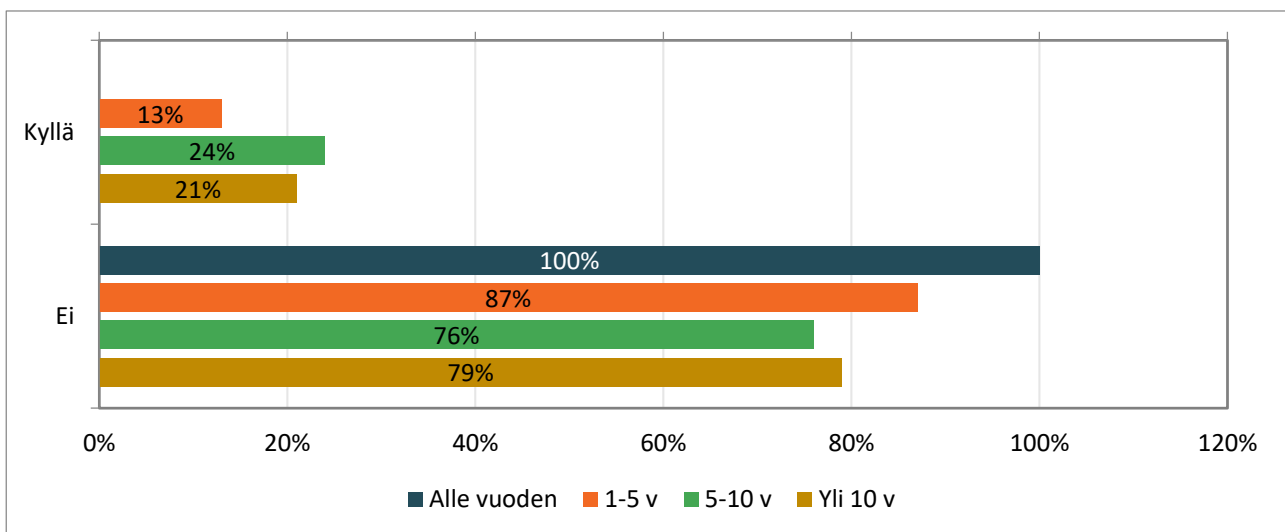
Kuvio 18. Miten häirintä on vaikuttanut työssä jaksamiseen? Naisten ja miesten vertailu

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä selvitettiin, onko vastaaja joutunut vaihtamaan työpaikkaa koetun häirinnän vuoksi. Vastaajia kysymyksessä oli 176 ja heistä 83 % ei ole vaihtanut työpaikkaa, mutta 17 % on. Alla kuviossa 19 voi nähdä naisten ja miesten vertailun, josta havaitaan, että naiset vaihtavat miestä todennäköisemmin työpaikkaa koetun häirinnän vuoksi.



Kuvio 19. Oletko joutunut vaihtamaan työpaikkaa koetun häirinnän vuoksi?

Kuviossa 20 huomataan, että alle vuoden työskennelleistä ei kukaan ole vaihtanut työpaikkaa häirinnän vuoksi, kun 5-10-vuotta työskennelleistä 24 % on vaihtanut työpaikkaa häirinnän kokemusten takia.



Kuvio 20. Oletko joutunut vaihtamaan työpaikkaa häirinnän vuoksi? Työskentelyvuodet

Yleisesti ottaen tutkimuksesta voidaan nähdä, että häirinnän kohteeksi joutuu hieman useammin nainen kuin mies ja naiset ilmoittavat häirinnästä miehiä useammin. Naiset kokevat seksuaalista häirintää enemmän kuin miehet, mutta vastaavasti miehet kokevat sanallisia loukkauksia ja fyysistä uhkaa naisia enemmän. Asiakkaat häiritsevät työntekijöitä selkeästi eniten ja häirintä aiheut-



taa kaikille työmotivaation laskua. Naiset kärsivät miehiä enemmän minäkuvan ja itsetunnon muutoksista sekä masentuneisuudesta ja ahdistuneisuudesta, kun miehet kärsivät työmotivaation laskusta ja vihantunteista. Mitä pidempään työntekijä on alalla työskennellyt, sitä useammin hän on kokenut häirintää ja sitä useammin häirintä vaikuttaa työssä jaksamiseen. Mitä nuorempi työntekijä on, sitä todennäköisemmin hän on ilmoittanut kokemastaan häirinnästä.

## 6 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia karaokejuontajien työssä kokemaa häirintää. Tutkimustulokset kertovat siitä, että karaokejuontajien työssä kokema häirintä on paljon laajempaa kuin suomalaissa ravintola-alan tai asiakaspalvelualan tutkimuksissa keskimäärin. Seuraavassa kappaleessa vertaillaan tutkimuksen tuloksia mm. työolobarometrin, palvelualojen ammattiliiton tekemien kyselyjen ja muusikkojen liiton tekemien kyselyiden kanssa. Kansainvälisistä lähteistä vertaillaan mm. Britanniassa ja Australiassa muusikoille tehtyjä kyselytutkimuksia suhteessa omaan kyselyyni. Lisäksi pohditaan yleisesti häirinnän tutkimista ja häirintään vaikuttavia asioita.

### 6.1 Johtopäätökset

Vuoden 2020 työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan hieman yli puolet (53 %) palkansaajista on kokenut tai havainnut kiusaamista työpaikallaan työkavereiden, esimiesten tai asiakkaiden taholta. Naiset (62 %) ovat havainneet kiusaamista selkeästi miehiä (44 %) enemmän. (Työolobarometri 2021, 93.) Jos verrataan vuoteen 2011, tuolloin työpaikkakiusaamista tunnisti 29 % kaikista palkansaajista työolobarometrin mukaan. (Kess & Ahlroth 2010, 10.) Tämä tarkoittaa sitä, että muutos yhdeksässä vuodessa on 24 %. Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan palkansaajista 56 % oli havainnut työpaikkakiusaamista ainakin joskus. Naisista 66 % ja miehistä 45 % on huomannut kiusaamista. Useimmiten kiusaaminen tapahtui joko asiakkaiden 36% tai työkavereiden 36 % aiheuttamana. (Työolobarometri 2019, 90-92.) Tutkimuksessani asiakkaiden taholta koettun kiusaamisen prosentit olivat 99 %. Vastaajia oli 174 ja he saivat valita useamman vastausvaihtoehdon. Asiakkaat saivat 172 vastausta ja toiseksi yleisin oli työntekijät 26 vastausta. Tästä voidaan huomata, että karaokejuontajien kokema kiusaaminen ja häirintä ovat huomattavan yleistä koettuna asiakkailta ja työkavereiden aiheuttamana vähäisempää kuin työolobarometrin mukaan. Toisaalta työolobarometrin mukaan (2019, 92.) naiset havaitsivat kiusaamista asiakkaiden taholta huomattavasti useammin (46 %) kuin miehet (25 %).

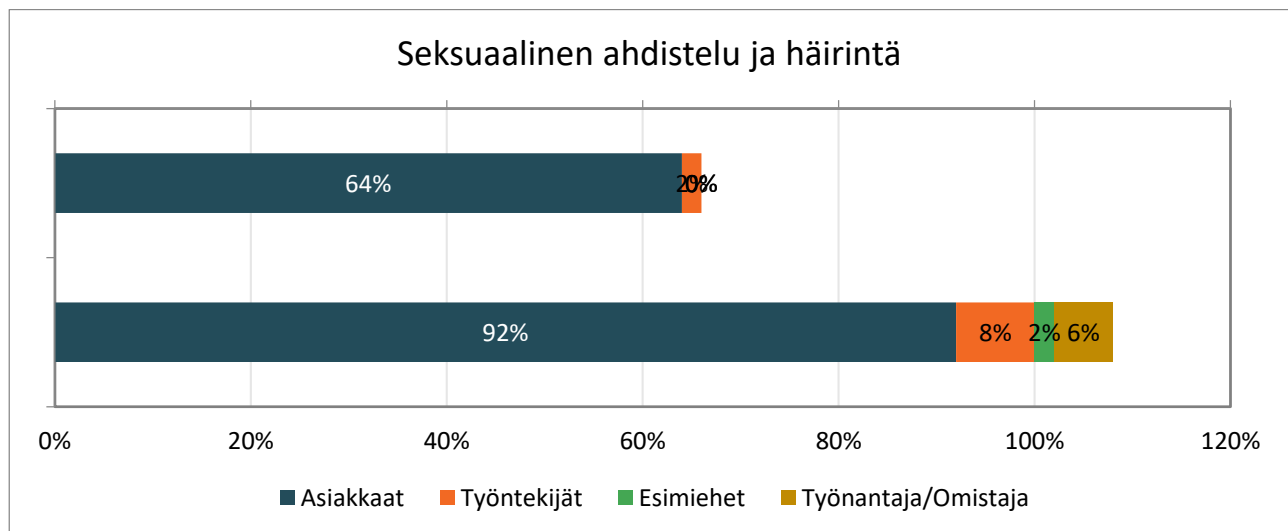
Tutkimuksessa 174 vastaajasta 102, eli 59 % on kokenut fyysistä loukkaamista ja uhkailua asiakailta. Fyysiseksi häirinnäksi tutkimuksessa eriteltiin: fyysinen loukkaaminen ja uhkailu, fyysisellä väkivallalla uhkaaminen, terveydelle haitalliset työtehtävät, väkivallalla uhkailu ja pahoinpitely, fyysisesti aggressiivinen käyttäytyminen, nyrkin puiminen, töniminen ja tavaroiden heittäminen. Palvelualojen ammattiliiton vuonna 2020 tekemän kyselyn mukaan (374) viimeisen 12 kuukauden aikana asiakkaan kohdistaman väkivallan kohteeksi on joutunut 12 % vastaajista. Luku on sama väli-  
neellä uhkailussa ja väkivallassa. (Häirintä asiakastyössä PAM:in alojen ammattilaisissa 2020.)

Kyselyssä ei eritelty eri fyysisen loukkaamisen rajoja tai milloin uhkaa on kokenut, mutta silti prosenttiero vastaajien välillä vaikuttaa suurelle. Työolobarometrin (2019,95.) mukaan palkansaajista 23 % on havainnut työpaikallaan jonkun joutuneen kerran tai useita kertoja fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi viimeisen 12 kuukauden aikana.

Häirintä asiakastyössä PAM:in alojen ammattilaisissa (2020.) kyselyn mukaan kaikista palvelualalla työskentelevistä 54 % on kohdannut seksuaalista häirintää, tarjoilijoiden kokema seksuaalinen häirintä oli 75 %. Tutkimuksessa 79 % vastaajista on kokenut seksuaalista häirintää, joten prosentit ovat hyvin lähellä PAM:in tarjoilijoiden kokemaa häirintää. Vastaajia kysymykseen oli 174 ja heistä 138 oli kokenut seksuaalista ahdistelua ja häirintää. Suomen muusikkojen liitolle teetetyn tutkimuksen mukaan, kyselyyn vastanneista muusikoista 36 % katsoi joutuneensa seksuaalisen väkivallan, ahdistelun tai häirinnän kohteeksi. (Sey 2018, 4.) Luvuissa on suuria eroja, koska voisi luulla, että muusikkojen liiton kyselytutkimuksen vastaukset olisivat lähempänä opinnäytetyön vastauksia, mutta ne ovatkin lähempänä palvelualalla työskentelevien vastauksia. Pelkästään kolmannes muusikkojen liiton jäsenistöstä on orkesterimuusikkoja ja kaksi kolmannesta toimii freelancereina eri musiikin sektoreilla (Muusikkojen liitto 2018.), joten tätä taustaa vasten karaokejuontajat vertautuvat ehkä helpommin asiakaspalvelutyötä tekevien, kuin muusikoiden kanssa. Toisaalta Britannian muusikkoliitossa tehdyssä kyselyssä vuodelta 2018, 48% vastaajista sanoi kokeneensa seksuaalista häirintää ja 58 % todistaneensa sitä. (McCarry, Käkelä, Jones & Manoussaki 2023, 4.) Australialaisille muusikoille tehdyssä tutkimuksessa vuonna 2020, 74% ilmoitti että heitä on painostettu seksuaaliseen käyttäytymiseen ja tutkimuksessa 85 % naisista on kokenut seksuaalisia vihjailuja. (Crabtree 2021, 11.) Verrattaessa näitä kolmea muusikoille tehtyä kyselyä voidaan huomata, että prosentit ovat Britanniassa ja Australiassa reilusti Suomea korkeammat ja toisaalta lähempänä tätä tutkimusta ja Pamin teettämää tutkimusta kuin suomalainen muusikoille tehty tutkimus.

Sosiaali- ja terveysministeriön tuottama tasa-arvobarometri vuodelta 2017 kertoo, että naisista 38 % on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana ja alle 35-vuotiaista naisista häirintäkokemuksia oli 56 %. Naisten kokemaa häirintää ovat mm. loukkaavat kaksimieliset vitsit, härskit puheet, asiattomat vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvat huomautukset, ei toivottu fyysinen lähentely ja seksin ehdottelu epäasiallisessa yhteydessä. (Tasa-arvobarometri 2018, 35.)

Palvelualojen ammattiliitto teki tutkimuksen myös vuonna 2015, jolloin palvelualalla työskennelleistä naisista 45 % oli kokenut seksuaalista häirintää asiakkailtaan ja miehistä 19 % (Pyykönen 2017, 15.), tässä tutkimuksessa naisvastaajien kokema seksuaalinen häirintä asiakkailta on 92 % ja miesvastaajien 64 %. Yhteensä 145 (n=174) vastaajaa on kokenut seksuaalista häirintää, joista naisia oli 111 ja miehiä 34. Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen mukaan ravintola-alalla työskentelevistä 80 % naisista ja 55 % miehistä on kokenut seksuaalista häirintää asiakkailtaan. (Wolburg Martinez 2023, 1.) Akavan liittojen tutkimus seksuaalisen häirinnän kokemisesta työpaikalla tuo erilaisen näkökulman häirintään, sillä tämän tutkimuksen mukaan seksuaalista häirintää on koettu eniten työkaverin taholta 67 % ja toiseksi eniten asiakkaalta 46 %. (Lehto & Bairoh 2023, 39.) Tähän eroon saattaa vaikuttaa se, että Akavan liitoissa ei kaikki työntekijät välttämättä tee asiakaspalvelutehtäviä.

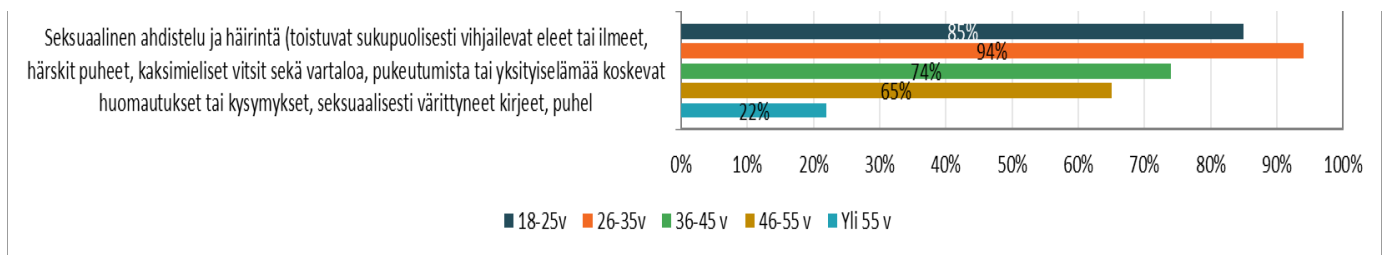


Kuvio 21. Koettu seksuaalinen häirintä, naisten ja miesten vertailu

Miesten seksuaalisesta häirinnästä puhutaan liian vähän, koska he jäävät puheissa naisten kokeeman häirinnän varjoon. Miehet kokevat samanlaisia oireita seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutu-neina: psykologisia ja fyysisiä terveyteen vaikuttavia tekijöitä, masentuneisuutta, ahdistuneisuutta,

vihan tunteita ja alkoholin liikkäyttöä. Jotkin tutkimukset osoittavat, että miesten seksuaalinen häirintä työssä on aiheuttanut voimakkaampaa masentuneisuutta ja ahdistusta kuin naisten kokemaa häirintää. (Cortina & Arequin 2021, 293-294.) Tässä tutkimuksessa 55 % vastanneista miehistä on kokenut seksuaalista häirintää ylipäätään (n=29). Vilkan (2021a, 24.) mukaan karrikoidusti naisen tekemä seksuaalinen häirintä aikuista miestä kohtaan saatetaan tulkita ”äidilliseksi hellyyden osoitukseksi”. Seksuaalista häirintää koskevaa lainsäädäntöä toteutetaan usein siltä pohjalta, että väkivaltaan osallistuneen oletetaan olevan mies.

Tutkimuksessa häirintä asiakastyössä PAM:in alojen ammattiteissa (2020.) naisista seksuaalista häirintää on kokenut 66 % ja miehistä 23 %, joten luvut ovat selvästi nousseet myös viiden vuoden takaiseen tutkimukseen verrattuna. Elinkeinoelämän keskusliiton (2018) taloustutkimuksella teettämässä seksuaalinen häirintä työelämässä – tutkimuksessa selvisi, että naisista 38 % ja miehistä 9% on kokenut seksuaalista häirintää joskus työelämänsä aikana. PAM tutki seksuaalista häirintää työntekijöiden iän mukaan. Heidän tutkimuksessaan selvisi, että 71 % alle 25-vuotiaista on kokenut seksuaalista häirintää ja 25-34-vuotiaista 67 %. Alla olevasta kuviosta 21 voidaan huomata, että tässä tutkimuksessa 85 % alle 25-vuotiaista vastaajista (n=22) on kokenut seksuaalista häirintää, mutta vielä suurempi luku on seuraavassa ikäryhmässä, jossa vastaajista 94 % (n=62) on kokenut seksuaalista häirintää.



Kuvio 22. Koettu seksuaalinen häirintä ikävertailu

Elinkeinoelämän keskusliiton taloustutkimuksella teettämän seksuaalinen häirintä työelämässä – raportin (2018.) mukaan seksuaalisesta häirinnästä ilmoitetaan vähän. 58 % kahden vuoden aikana häirintää kokeneista ei ilmoittanut häirinnästä lainkaan. Tässä tutkimuksessa ei eritelty eri häirinnän muotojen ilmoittamista eteenpäin, mutta tulokset häirinnän ilmoittamisesta ovat hieman korkeampia: 64 % sanoo ilmoittaneensa häirinnästä jollekin. Ero voi tosin johtua myös siitä, että seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen voi olla vielä vaikeampaa kuin häirinnästä ilmoittaminen

keskimäärin, joten vertailu ei välttämättä ole täysin pitävä. Muusikkojen liitossa tehdyssä kyselytutkimuksessa seksuaalista häirintää kokeneilta kysyttiin, ovatko he kertoneet häirinnästä. 65 % oli kertonut seksuaalisesta häirinnästä. (Seye 2018, 14). Akavan liittojen jäsenille teetetyn kyselytutkimuksen mukaan seksuaalista häirintää kokeneista 58 % on sitä mieltä, että työnantaja ei ole puutunut rikolliseksi katsottuun seksuaaliseen häirintään, 32 % mielestä siihen on puututtu ja 10 % ei osaa sanoa. (Lehto & Bairoh 2023, 36.)

Erityisen haastavaa voi olla rakenteellisen epäasiallisen käytöksen ja kohtelun havaitseminen. Joillakin aloilla on mahdollista, että on olemassa olevia rakenteita, jotka ulkopuolisista täyttäisivät työpaikkakiusaamisen tunnusmerkistön. Sellaisia voi olla historiallisesti syntyneet rakenteet ja perinteet, joita ulkopuolinen tarkastelija ei ymmärrä. (Kess & Kähönen 2010, 37.) Historiallisesti musiikkiteollisuus on suojellut hyväksikäyttäjiä ja epäonnistunut huolehtimaan häirintää kohdanneista työntekijöistä ja on alana tunnettu sukupuolisidonnaisista rakenteista, joka vähentää tasa-arvoa. (McCarry, Käkelä, Jones & Manoussaki 2023, 11.) Musiikki- ja ravintola-alat ovat olleet vuosikymmeniä valtarakenteiltaan sellaisia aloja, joissa miesten rooli on ollut korostunut ja naisten asema toissijainen. Suomessa naiset pääsivät yksin ravintoloihin vasta 1970-luvun alusta lähtien (Lahtinen 2019) ja musiikkiala on ollut aina hyvin miesvaltainen (Myöhänen 2019). Ehkä kaikki nämä syyt ovat osaltaan selittämässä niitä valtarakenteita, joiden vuoksi aloilla on edelleen nähtävissä sukupuolisidonnaisia rakenteita ja epäasiallista kohtelua, josta on vaikeaa päästä eroon. Chawlan ym (2020.) mukaan organisaatioiden sisäsyntyiset normit vaikuttavat häirinnän määrään, laatuun ja toimintamekanismeihin. Miesvaltaisilla aloilla on häirintää enemmän kuin aloilla, joissa on naisia suhteessa enemmän. Organisaatiokulttuurilla on voimallinen vaikutus häirinnän mahdollistumiseen.

## **6.2 Luotettavuuden ja eettisyyden arviointi**

Luotettavien lähteiden löytäminen tähän työhön on tietyiltä osin ollut hyvin haastavaa, koska karaokejuontajat ovat työntekijäryhmänä erittäin pieni ja kapea-alainen. On jouduttu tekemään tiedon rajaamisen sijaan joissain tilanteissa tiedon laajentamista, jotta työstä on saatu sisällöltään tarpeeksi laadukas. Johdanto-osassa kerrottiin siitä, miten karaokejuontajat luokitellaan toimialaluokituksessa esiintyvien taitelijoiden alle, mutta työehtosopimuksessa palvelualoihin kuuluviksi. Siksi teorian tietoa on kerätty sekä suomalaisista ja kansainvälisistä lähteistä ja pyritty saamaan teo-

riatiedon tarpeeksi kattavaksi ja tieteelliseksi. Silti karaokea käsittelevä luku on lyhyt, koska tieteellistä tietoa ei ole saatavilla. Opinnäytetyön tekijä joutunut useaan kertaan miettimään sitä, onko tietoperustassa oleva tieto tarpeeksi tieteellistä, laadukasta ja kestäväkö se lähdekritiikin. Jyväskylän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjeistuksen mukaan tietoperusta muodostuu aiheen teoriasta, paitsi jos teoriaa ei ole, silloin kuvataan tietoa ja pyritään muotoilemaan teoriaa. (Opinnäytetyön raportointi n.d.)

Kun tutkimus aloitettiin, mietittiin sitä, kuinka paljon vastaajia on riittävä määrä, jotta tutkimusta voitaisiin pitää luotettavana. Karaokejuontajat ovat marginaalissa työntekijöinä, koska heitä on suhteessa melko vähän, joten 215 vastaajaa on hyvä määrä, etenkin jos sitä verrataan esimerkiksi palvelualojen ammattiliiton kyselyn vastaajamäärään (374), vaikka heillä kysely lähetettiin 5000 jäsenelle (Häirintä asiakastyössä PAM:in alojen ammateissa 2020). Luotettavuudessa opinnäytetyön tekijä mietti paljon sitä, onko kyselyn otsikon muotoilu aiheuttanut sen, että juontajat, jotka eivät ole kokeneet häirintää jättäisivät vastaamatta kyselyyn, joka sitten vääristäisi tutkimustuloksia. Toisaalta 40 vastaajaa kertoivat, etteivät he ole kokeneet työssään häirintää lainkaan, joten vastaajissa oli myös selkeästi heitä, joita häirintä ei kosketa.

Kyselyn analysointivaiheessa opinnäytetyön tekijä mietti, että monivalintakysymykset, jossa samassa kysymyksessä kysyttiin häirinnän muotoja ja kuka on häirinnyt, olisi ollut järkevämpää rakentaa eri tavalla. Analysoinnissa on saanut pysyä todella tarkkana, että vertaa oikeita asioita toisiinsa ja siksi analyysissä on tuotu vastauksissa esille vastaajamäärät prosenttien lisäksi. Tällaisen kyselyn loppuun olisi ollut hyvä olla jokin avoin kohta, johon vastaajat olisivat halutessaan saaneet kertoa kokemastaan häirinnästä sanallisesti, koska kyselyyn vastaaminen on voinut herättää tunteita heissä, jotka ovat kokeneet häirintää työssään. Kananen (2011, 42.) huomauttaa, että kysymyksiä tehdessä tulisi kiinnittää huomiota siihen, että kysymykset eivät johdattele, ovat lyhyitä, kysymykset ovat yksinkertaisia ja selkeitä, sisältää vain yhden kysymyksen kerrallaan ja ovat yleis-kieltä ilman sivistystermejä tai outoja sanoja. Tutkimuseettisyydessä huomioidaan se, millaisia tuloksia tutkimuksella on saatu ja voivatko tulokset olla liian hyviä ollakseen totta. Jos näin on, se yleisesti ottaen johtuu tutkijan huolettomuudesta tai tietämättömyydestä kuin tahallisuudesta datan väärin tulkitsemiseksi. (Panter & Sterba 2011, 466.) Tutkimusanalyysit on katsottu läpi monta kertaa ja vertailtu, jotta väärintulkintoja ei tutkimustyössä olisi.

Muita tutkimuksia vertaillaessa huomattiin, että väkivallasta ja seksuaalisesta häirinnästä on tehty tutkimuksia, mutta muita häirinnän muotoja käsitellään hyvin vähän, jos ollenkaan, eikä monessakaan tutkimuksessa niitä edes tuoda esille. Siksi tutkimus ei ole täysin vertailtavissa monein tutkimukseen, joka voi osin vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Toisaalta tutkimuksella on uutuusarvoa, koska ei ole löytynyt toista tutkimusta, jossa olisi häirinnän muotoja pohdittu näin laajasti kuin tässä työssä. Karaokejuontajista tehtyjä tutkimuksia ei ylipäätään ole olemassa, joten suora vertailu on siksi tässä työssä ollut mahdotonta.

Validiteetti tarkoittaa sitä, että mitataan ja tutkitaan oikeita asioita ja rehabiliteetti tutkimustulosten pysyvyyttä (Panter & Sterba 2011, 129; Kananen 2011, 118). Validiteetin näkökulmasta tutkimus on mitannut ja tutkinut oikeita asioita, koska kyselyyn saatiin vastauksia, jotka ovat vertailun kestäviä sellaisiin tutkimustuloksiin, joita on olemassa. Haasteeksi vertailututkimuksille on jo aiemmin todettu ongelma, ettei karaokejuontajien kokemaa häirintää ole tutkittu ja toisaalta häirinnän muotojen tarkkaa erottelua ei ole käytetty muissa tutkimuksissa, joten vertailua muihin tutkimuksiin voi tehdä vain rajallisesti. Rehabiliteetilla tarkoitetaan saatujen tulosten pysyvyyttä, jos kysely toistettaisiin uudelleen. Olisi mielenkiintoista joskus saada vertailevaa tutkimusta karaokejuontajien kokemasta häirinnästä, jolloin tiedettäisiin tarkemmin, ovatko tämän opinnäytetyön tulokset toistettavissa juuri nyt siihen ei ole selkeää vastausta.

### **6.3 Tutkimustulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset**

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää kaikkiin niihin yrityksiin, joissa työskentelee karaokejuontajia. Ravintoloiden ja karaokeyritysten omistajien ja esihenkilöiden olisi hyvä olla tietoisia siitä, kuinka yleistä karaokejuontajien kokema häirintä on, jolloin siitä voitaisiin ennaltaehkäistä. Esimiehinä työskentelevien olisi hyvä puhua häirinnästä ja häirinnän kokemisesta avoimesti ja tuoda esiin, miten työntekijöiden tulisi tilanteisiin reagoida ja luoda avoimuutta sille, että asioista saa puhua ääneen. Silloin saadaan rikottua vaikenemisen kulttuuria ja mahdollisia epäterveitä valtarakenteita, jotka osaltaan vaikeuttavat häirinnästä puhumista.

Opinnäytetyön tekijä on sitä mieltä, että jatkotutkimuksia karaokejuontajille kannattaisi tehdä haastattelututkimuksina, jotta saataisiin kerättyä vielä tarkempaa tietoa karaokejuontajien kokemasta häirinnästä ja esimerkiksi tarinoita siitä, millaista häirintä on ollut. Toiseksi mietityttä se, että palvelualalla laajemmin pitäisi tutkia kaikkia häirinnän muotoja eikä rajata niitä vain fyysisen

tai seksuaalisen väkivallan kokemuksiin, koska tutkimuksesta voidaan huomata, että sanalliset loukkaukset ovat isossa roolissa asiakkailta koetussa häirinnässä. Toisaalta työyhteisöjen sisällä olisi syytä tutkia tarkemmin epäasiallista työjohto-oikeuden käyttämistä ja johtamista sekä työnteon häiritsemistä ja vaikeuttamista, mitkä ovat häirinnän muodoista selkeästi työyhteisöihin eniten sisäänrakennettuja.

Mielenkiintoinen ja jopa tabuna pidetty aihe olisi tutkia miesten kokemia seksuaalista häirintää, sillä miesten kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä pidetään liian häpeällisinä puhua tai ajatus on se, että miesten tulisi kestää häirintää. Jos tehtäisiin jatkotutkimusta, pyrkisi opinnäytetyön tekijä haastattelemaan häirintää kokeneita miehiä, koska näkökulma voisi olla hyvin erilainen. Eräs vuosia karaokejuontajana toiminut mies sanoi kerran, että miesten kohtaama seksuaalinen ahdistelu on suurempaa ja riviompaa kuin naisten – mm. häntä on otettu useamman kerran kiinni haarojen välistä ja lauottu suoraan hävyttömyyksiä ja näiden tekijänä on ollut selkeästi iäkkäämpi nainen. Meetoo – kampanja on nostanut seksuaalisen häirinnän työssä uudelleen esille ja tutkimuksia onkin tehty viime aikoina kiitettävä määrä sekä Suomessa että kansainvälisesti. Kuitenkin Pam:in teettämän tutkimuksen mukaan vastaajista 92 % ajattelee, ettei Meetoo kampanja ole vaikuttanut asiakkaiden käytökseen. (Häirintä asiakastyössä PAM:in alojen ammattiteissa 2020.) Puhuminen ja puheeksi ottaminen ovat tärkeitä asioita, mutta tutkimusta siitä, miten työyhteisöt voivat taistella häirintää vastaan tarvitaan yhä lisää.

On erikoista, että vuonna 2023 Suomessa häirinnästä tehdyt tutkimukset käsittelevät pääsääntöisesti seksuaalista häirintää. Tätä voi kokeilla laittamalla googlen hakusanaksi ”häirinnän esiintyvyys”. Tällä haulla kaikki artikkelit käsittelevät seksuaalista häirintää. Aloittaessa opinnäytetyötä ja rakentaessa tietoperustaa opinnäytetyölle kiinnitti opinnäytetyön tekijä huomiota hyvin laajaan skaalaan häirinnän muotoja ja mietti ennen tutkimuksen aloittamista, että karaokejuontajat ovat varmasti kokeneet liki kaikkia häirinnän muotoja. Tämän todisti myös tutkimus, sillä häirintää kokeneista juontajista löytyi vastaajia jokaiseen häirinnän muotoon. Analyysin pohjalta tehdyt vertailut muihin tutkimuksiin, selvensivät, että muita kuin seksuaalisen häirinnän ja fyysisen väkivallan muotoja on tutkittu yllättävän vähän tai ei ollenkaan, vaikka esimerkiksi sanallisten loukkausten kokemien prosentit olivat tutkimuksessa todella korkeat. Tämä on häirinnän tutkimuksen näkökulmasta hieman huolestuttavaa ja siihen tulisikin jatkossa kiinnittää huomiota, koska vaarana on se,



että muut häirinnän muodot jäävät ilman huomiota, jolloin ne voivat edelleen kukoistaa työyhteisöissä ilman, että niihin puututtaisiin.

## 6.4 Lopuksi

Olin eräänä lokakuuisena lauantaina vuonna 2023 karaokekeikalla ja eräs keski-ikä ylittänyt miesasiakas tuli pyytämään kappaletta esitettäväksi. Kun otin hänen kappaleensa jonoon, hän siitä innostuneena muksaisi minua olkapäähän ja sanoi, että sinä olet hyvä tyyppi. Alkoholi vain valitettavasti aiheuttaa sen, että ihminen ei tunnista omia voimiaan. Tämä hyvä tyyppi eli siis seuraavan viikon mustelma olkapäässään. Kerroin tästä tilanteesta ravintolan omistajalle, joka sattui samana iltana olemaan tiskin takana työvuorossa. Hänen ensimmäinen reaktionsa oli, että poistetaan asiakas ravintolasta. No eihän se olisi ollut oikein, kun ei asiakas tiennyt tekevänsä mitään väärää. Jäin miettimään tätä tilannetta, kun ajankohtaisesti kirjoitin tätä opinnäytetyötä. Jotta tilanne olisi edennyt jotenkin järkevästi, olisi pitänyt sanoa asiakkaalle, että hänen muksauksensa oli aivan liian voimakas ja se aiheutti kipua, mutta en siinä tilanteessa tehnyt sitä. Koinko tämän tilanteen häirintänä? En kokenut, koska asiakkaan tarkoitus ei ollut satuttaa minua. Olisiko kuitenkin pitänyt sanoa siitä, jotta asiakas mahdollisesti voisi ymmärtää toimintaansa paremmin ja toimia toisin seuraavalla kerralla? Kyllä olisi, mutta jätin sen tekemättä. Vastuu häirintätilanteissa on sekä häirinnän kohteeksi joutuvalla, että häirintää aiheuttavalla. Monessa tilanteessa häiritsijä ei koe tai ymmärrä tekevänsä mitään väärin ja jos sitä ei hänelle osoiteta tai kerrota, miten hän voisi muuttaa käytöstään? Toisaalta häirinnän kokeminen on aina subjektiivinen ja oikea kokemus eikä siitä kertomatta jättäminen poista tai vähennä häirinnästä vastuussa olevan väärää käytöstä. Tästä käy selkeästi esille häirinnän kompleksinen luonne.

Karaokejuontajat ovat työssään esillä laulaen, puhuen ja viihdyttäen asiakkaita, ehkä siksi heitä on helpompi lähestyä, mutta riski häirityksi joutumisesta on korkeampi kuin muilla työntekijöillä. Viihdyttäjästä häirinnän uhriksi on lyhyt matka, jota tietoisuuden lisäämisellä voidaan pidentää ja sillä parantaa karaokejuontajien työolosuhteita. Puhetta ja tekoja tarvitaan edelleen - Sanotaan kaikelle työssä tapahtuvalle häirinnälle EI.

## LÄHTEET

Ahmad, S. Sohal, A. Cox, J. 2021. Bullying in the workplace: a cross-cultural and methodological perspective. Julkaisussa *International studies of management & organization*, 51, 1, 26-46. Viitattu 31.10.2023. <https://janet.finna.fi>, EBSCOHost.

Allen, M. Titsworth, S. Hunt, S. 2009. *Quantitative Research in Communication*. SAGE Publications, Incorporated. Viitattu 1.11.2023. <https://janet.finna.fi>, SAGE Journals Premier.

Arjas, P. 2014. *Varmasti lavalle. Muusikoiden esiintymisvalmennus*. Jyväskylä: Atena kustannus.

Astrauskaite, M., Kern, R. M. & Notelaers, G. 2014. An Individual Psychology Approach to underlying Factors of workplace Bullying. *Journal of individual psychology* 70, 220-224. Viitattu 12.10.2023. [https://www.researchgate.net/profile/Milda\\_Astrauskaite/publication/270571082\\_An\\_Individual\\_Psychology\\_Approach\\_to\\_Underlying\\_Factors\\_of\\_Workplace\\_Bullying/links/54ad9bc40cf24aca1c6f6816/An-Individual-Psychology-Approach-to-Underlying-Factors-of-Workplace-Bullying.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Milda_Astrauskaite/publication/270571082_An_Individual_Psychology_Approach_to_Underlying_Factors_of_Workplace_Bullying/links/54ad9bc40cf24aca1c6f6816/An-Individual-Psychology-Approach-to-Underlying-Factors-of-Workplace-Bullying.pdf)

Autio, R. 2022. *Häirintä ja kuormittuminen – työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti*. Helsinki: Kauppakamari Oy.

Bruce, N. Pope, D. Stanistreet, D. 2018. *Quantitative Methods for Health Research : A Practical Interactive Guide to Epidemiology and Statistics*. John Wiley & Sons, Incorporated. <https://janet.finna.fi>, Ebook Central - Academic Complete International.

Bryan, J. Tanebaum, T. 2019. *Adapting the Empty Orchestra: the Performance of Play in Karaoke*. University of California. Viitattu 31.10.2023. [http://www.digra.org/wp-content/uploads/digital-library/DiGRA\\_2019\\_paper\\_390.pdf](http://www.digra.org/wp-content/uploads/digital-library/DiGRA_2019_paper_390.pdf)

Bukowski, A. 2015. *The Promise of Listening: Contemporary Art's Karaoke – Thesis*. Department of Art History and Communication Studies McGill University. Viitattu 11.10.2022. <https://escholarship.mcgill.ca/downloads/tt44pq59x?locale=en>

Chawla, N. Gabriel, A. O'leary, A. Rosen, C. 2020. From #MeToo to #TimesUp: Identifying Next Steps in Sexual Harassment Research in the Organizational Sciences. *Journal of Management* 47, 3, 551-816. Viitattu 3.11.2023. <https://janet.finna.fi>. Sage Journals.

Cortina, L. Arequin, M. 2021. Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in workplace. Department of Psychology, Department of Women's and Gender Studies, University of Michigan. Viitattu 12.10.2023. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>

Crabtree, J. 2021. Workplace and sexual harassment in the music industry. Research report. Viitattu 12.10.2023. <https://womeninmusicawards.com.au/wp-content/uploads/2021/05/WORKPLACE-AND-SEXUAL-HARASSMENT-RESEARCH-REPORT-AWMA-web.pdf>

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2018. Taloustutkimuksen tutkimusraportti: seksuaalinen häirintä työelämässä. Viitattu 17.10.2023. [https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta\\_raportti\\_2.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf)

Forsyth, A. Lennox, J. Cloonan, M. 2016. 'I'm there to play music not break up fights': gigging entertainers' experiences of alcohol-related misbehaviour by audiences and its impact on performance. *Popular Music*, 35/2. Cambridge University Press, 245–264. Viitattu 24.10.2023. . <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Haanila, H. 2018. Tietoisuus haastaa tieteen. Viitattu 12.10.2022. Turun yliopisto. Blogi. 7.5.2018. <https://blogit.utu.fi/elavaa/2018/05/07/tietoisuus-haastaa-tieteen/>

Häirintä asiakastyössä PAM:in alojen ammattiteissa. Palvelualojen kysely elokuussa 2020. Palvelualojen ammattiliitto. 17.8.2023. Viitattu 11.1.2023. <https://www.pam.fi/studies/hairinta-asiakastyossa/>

Hanhinen, H. 2017. Me too -kampanja täytti somen – Seksuaalinen häirintä näkyy karuina lukuina jo koululaisten kyselyissä. Artikkelij, 17.10.2017. Yle. Viitattu 26.9.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-9886385>

Holopainen, M., Tenhunen, L. & Vuorinen, P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Hamina: Kotkan kirjapaino.

Huikari, I. 2022. Karaokeen matka historiasta nykypäivään. Blogi. 7.9.2022. Viitattu 16.10.2023. <https://www.feelment.com/blogi/karaoken-matka-historiasta-nykypaivaan>

Johnson, S. Keplinger, K. Kirk, J. Barns, L. 2019. Has Sexual Harassment at Work Decreased Since #MeToo? Artikkelij. Harvard Business review. Viitattu 10.10.2022. [https://www.researchgate.net/profile/Ksenia-Keplinger/publication/334573876\\_Has\\_Sexual\\_Harassment\\_at\\_Work\\_Decreased\\_Since\\_MeToo/links/5d31dafaa6fdcc370a4e24c6/Has-Sexual-Harassment-at-Work-Decreased-Since-MeToo.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ksenia-Keplinger/publication/334573876_Has_Sexual_Harassment_at_Work_Decreased_Since_MeToo/links/5d31dafaa6fdcc370a4e24c6/Has-Sexual-Harassment-at-Work-Decreased-Since-MeToo.pdf)

Kananen, J. 2008. KVANTTI – Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2011. KVANTTI – Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karaokeparatiisi. 2022. Dokumenttielokuva. Napafilms, 10.2.2023. Viitattu 18.10.2023.  
<https://areena.yle.fi/1-50637602>

Kauppinen, K. & Puronen, M. 2001. Flirtti, häirintä, jännite. Helsinki: työterveyslaitos.

Kess, K. & Ahlroth, M. 2012. Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki: Edita.

Kess, K. Kähönen, M. 2010. Häirintä työpaikalla – Työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita.

Ketokivi, M. 2015. Tilastollinen päättely ja tieteellinen argumentointi. Helsinki: Gaudeamus.

Korhonen, R. 2009. Kiusaajat kuriin. Mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. Helsinki: WSOY.

Lahtinen, A. 2019. Tarjoilijan piti ennen edellyttää ruoan tilaamista. Telma-lehti 28.11.2019. Viitattu 16.10.2023. <https://telma-lehti.fi/tarjoilijan-piti-ennen-edellyttaa-ruoan-tilaamista>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 232/2005. Annettu 30.12.2014. Viitattu 8.9.2022.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>

Launis, M. Työryhmä. 2018. Tästä saa puhua! #memyös seksuaalista väkivaltaa Suomessa. Helsinki: S&S kustannus.

Lehto, P. Bairoh, S. 2023. Seksuaalinen häirintä työelämässä. Tutkimusraportti 2023. Taloustutkimus. Viitattu 1.11.2023. [https://www.tek.fi/sites/default/files/attachments/seksuaalinen\\_hairinta\\_tyoelamassa\\_raportti\\_julkinen.pdf](https://www.tek.fi/sites/default/files/attachments/seksuaalinen_hairinta_tyoelamassa_raportti_julkinen.pdf)

Lundström, B. 2015. Häirintä työelämässä. Työsyrjintädirektiivin kieltämä häirintä ja häirintäkiellon täytäntöönpano. Itä-Suomen yliopiston julkaisuja, Joensuu 2015. Viitattu 12.10.2022.  
[https://dspace.uef.fi/bitstream/handle/123456789/14811/urn\\_isbn\\_978-952-61-1698-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uef.fi/bitstream/handle/123456789/14811/urn_isbn_978-952-61-1698-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luumi, M. 2019. ”Jokaisella on oikeus tulla joka päivä häirinnästä vapaaseen työpaikkaan” – uusi kirja opastaa, miten se onnistuu. Demokraatti-lehti, 18.6.2019. Viitattu 17.10.2023.  
<https://www.demokraatti.fi/jokaisella-on-oikeus-tulla-joka-paiva-hairinnasta-vapaaseen-tyopaikkaan-uusi-kirja-opastaa-miten-se-onnistuu>

Mäkeläinen, M & myrskyläyhty. 2011. Kovaa ja korkealta. Musiikkikappale. Youtube. Viitattu 16.10.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=hBXmJvYr6Ek>

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus. 2023. Viitattu 18.10.2023. [https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2023/10/TES\\_Matkailujaravintolala\\_tyontekijat\\_2023.pdf](https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2023/10/TES_Matkailujaravintolala_tyontekijat_2023.pdf)

McCarry, M. Käkelä, E. Jones, C. Manoussaki, K. 2023. The sound of misogyny: sexual harassment and sexual violence in the music industry. *Journal of Gender-Based Violence* 7, 1, 1-15. Viitattu 12.10.2023. [https://www.researchgate.net/profile/Emmaleena-Kakela/publication/369875258\\_The\\_sound\\_of\\_misogyny\\_sexual\\_harassment\\_and\\_sexual\\_violence\\_in\\_the\\_music\\_industry/links/644633598ac1946c7a48b095/The-sound-of-misogyny-sexual-harassment-and-sexual-violence-in-the-music-industry.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Emmaleena-Kakela/publication/369875258_The_sound_of_misogyny_sexual_harassment_and_sexual_violence_in_the_music_industry/links/644633598ac1946c7a48b095/The-sound-of-misogyny-sexual-harassment-and-sexual-violence-in-the-music-industry.pdf)

Muusikkojen liitto, 2028. Info. Viitattu 12.10.2023. <https://www.muusikkojenliitto.fi/info/>

Myöhänen, U. 2019. Roisia puhetta, tytöttelyä ja esikuvien puutetta – musiikkiala on miesten dominoiva, mutta miksi? Yle 19.10.2019. Viitattu 16.10.2023. <https://yle.fi/a/3-10434796>

Opinnäytetyön raportointi. N.d. Tietoperusta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, avoimet oppimateriaalit. Viitattu 31.10.2023. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/raportointiohje/4-opinnaytetyon-rakenne/4-2-opinnaytetyon-runko-osa/4-2-3-tietoperusta/>

Panter, A T. Sterba, S. 2011. *Handbook of Ethics in Quantitative Methodology*. Publisher: Taylor & Francis Group. Viitattu 1.11.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Ebook Central.

Parkkinen, P. 2018. Elokuva-alalla on pahempiakin tapauksia kuin Törhönen tai Louhimies, sanoo Suomen #metoo-kampanjan aloittanut Heidi Lindén. Yle 3.10.2018. Viitattu 26.9.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-10437537>

Peters, J. Eijck, K. Michael, J. 2018. Secretly Serious? Maintaining and Crossing Cultural Boundaries in the Karaoke Bar Through Ironic Consumption. *Cultural sociology*, 12, 1, 58-74. Viitattu 1.11.2023. <https://janet.finna.fi>, SAGE Journals Premier.

Piironen, T. 2020. Karaoke elitism? A qualitative look into the importance of singing ability in Japanese and Finnish karaoke. Student thesis, Dalarna University. Viitattu 11.10.2022. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1416817/FULLTEXT01.pdf>

Pyykönen, M. & Pyykönen, M. 2019. *Seksuaalinen häirintä työpaikalla*. Helsinki: Edita.

Pyykönen, M. 2017. *Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennalta ehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen*. Helsinki: Edita.

Quigg, A. 2016. *Bullying in arts. Vocation, exploitation and abuse of power*. Gower Publishing. Viitattu 30.10.2023. <https://janet.finna.fi>, Ebook Central.

Rikoslaki 213/ 2017. Finlex. Viimeksi muutettu 8.7.2022. Viitattu 8.9.2022. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Rönty, H. 2016. Moni karaokelaulaja ei tiedä mitä tekee – yllätyshyvää tiedossa. Artikkel. Yle. 4.3.2016. Viitattu 11.10.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-8719546>

Rospenda, K. Richman, J. McGinley, M. Moilanen, K. Lin, T. Johnson, T. Cloninger, L. Shannon, C. Hopkins, T. 2023. Effects of chronic workplace harassment on mental health and alcohol misuse: a long-term follow-up. BMC public health, 23, 1, 1430-1430. Viitattu 31.10.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Ruismäki, H. Juvonen, A. Lehtonen, K. 2013. Karaoke – Chance to be a star. The European Journal of Social and Behavioral Sciences. Viitattu 16.10.2023. <https://www.european-publisher.com/pdf/article/10.15405/ejsbs.102>

Ruuskanen, T. Vasell, K. 2021. Juontamisen oppikirja. Helsinki: Value Books.

Saksala, E. 2021. Ammattina juontaja. Helsinki: Like kustannus.

Seksuaalinen häirintä työelämässä. 2018. Taloustutkimuksen raportti. Viitattu 12.10.2023. [https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta\\_raportti\\_2.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf)

Seye, E. 2018. Tutkimus seksuaalisesta häirinnästä musiikkialalla. Helsingin yliopisto. Viitattu 12.10.2023. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/b2bc5557-a37b-49d5-9495-a68e4cff230e/content>

Sigursteindottir, H. Karlsdottir, F. 2022. Does social support matter in workplace? Social support, job satisfaction, bullying and harassment in workplace during covid-19. International journal of environmental research and public health, 19, 8, 4724. Viitattu 30.10.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Sirkesalo, A. 2014. Seksuaalista häirintää. Musiikkikappale. Youtube. Viitattu 18.10.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=gGsBk3geFFY>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. N.d. Työhyvinvointi. Viitattu 12.10.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Statista research department. 2022a. Number of businesses in the karaoke bar sector in the United States from 2011 to 2020, with a forecast for 2021 and 2022. Viitattu 3.11.2023. <https://janet.finna.fi>, Statista.

Statista research department. 2022b. Market size of the karaoke bar sector in the United States from 2011 to 2020, with a forecast for 2021 and 2022. Viitattu 3.11.2023. <https://janet.finna.fi, Statista>.

Suomen perustuslaki 731/1999. Finlex. Viimeksi muutettu 5.10.2018. Viitattu 8.9.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Tammi, K. 2022. DT Events OY, toimitusjohtaja. Haastattelu 11.10.2022.

Tasa-arvobarometri. 2018. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 8/2018. Viitattu 10.10.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM\\_08\\_2018\\_Tasa-arvobarometri%202017\\_net.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf)

Tilastokeskus. N.d. Toimialaluokitus 2008. 90010 esittävät taiteet. Viitattu 26.9.2022. [https://www.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/toimiala/toimiala\\_1\\_20080101/code/90010/](https://www.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/toimiala/toimiala_1_20080101/code/90010/)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 12.10.2022. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Ravitsemistoiminta. Toimialaraportti ennakoii liiketoimintaympäristön muutoksia. 2016. Viitattu 24.10.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79841/1\\_2016\\_TOIMIALARAPORTTI\\_ravitsemistoiminta.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79841/1_2016_TOIMIALARAPORTTI_ravitsemistoiminta.pdf)

Työ- ja terveys Suomessa. 2012. Työterveyslaitos. Viitattu 11.10.2023. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)

Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Viitattu 11.10.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM\\_2020\\_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Työolobarometri. 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Viitattu 11.10.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM\\_2021\\_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Työsuojelu. 2023. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2023. Viitattu 12.10.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/valvontaohjeet/hairinnan-ja-muun-epaasiallisen-kohtelun-valvonta>

Työsuojeluhallinto. N.d. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 12.10.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työterveyslaitos. N.d. Kiusaamisen seuraukset. Viitattu 12.10.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen/kiusaamisen-seuraukset>

Työterveyslaitos. N.d. Työpaikkakiusaamisen ilmeneminen. Viitattu 10.10.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaamisen-ilmeneminen>

Työturvallisuuskeskus. N.d. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Viitattu 12.10.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Finlex. Viimeksi muutettu 8.7.2022. Viitattu 8.9.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Uusivirta, M. 2023. Camp-videoita ja Guinnessin ennätyksiä – karaoken historia Suomessa on villi ja vaihderikas. Artikkel. Yle. 24.3.2023. Viitattu 16.10.2023. <https://yle.fi/aihe/a/20-10004531>

Vanha, V. 2023. Miten karaokea juonetaan? Vinkit aloittelijalle. Feelment. Blogi. 28.9.2023. Viitattu 6.11.2023. <https://www.feelment.com/blogi/miten-karaokea-juonetaan-vinkit-aloittelijalle-%F0%9F%8E%A4>

Vartia, M. Lahtinen, M. Joki, M. & Soini, S. 2002. Ihmissuhdekonfliktien ja kriisien käsittely työyhteisössä. Teoksessa työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Toim. K. Lindström & A. Leppänen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkka, H. 2021a. Seksuaalinen häirintä. Juva: PS-kustannus.

Vilkka, H. 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Wolburg Martinez, F. 2023. Not on the Menu: Customer Sexual Harassment in the Restaurant Industry. Portland State University. Dissertations and theses. Viitattu 21.10.2023. [https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7600&context=open\\_access\\_etds](https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7600&context=open_access_etds)



Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Finlex. Viimeksi muutettu 29.6.2021. Viitattu 8.9.2022.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. N.d. Häirintä. Viitattu 12.10.2023. <https://syrjinta.fi/hairinta>

## LIITTEET

### Liite 1: Kyselylomake



#### Karaokejuontajien työssä kokema häirintä

#### Palveluliiketoiminnan johtaminen Restonomi YAMK opinnäytetyö

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

1. Annan suostumukseni siihen, että kyselyn vastauksia voidaan käyttää osana karaokejuontajien työssä kokeman häirinnän tutkimusta. Kysely on anonyymi ja vastaukset käsitellään EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta noudattaen. \*

- Kyllä  
 Ei

#### Kysymyksen säännöt

Annan suostumukseni siihen, että kyselyn vastauksia voidaan käyttää osana karaokejuontajien työssä kokeman häirinnän tutkimusta. Kysely on anonyymi ja vastaukset käsitellään EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta noudattaen.

#### Kyllä

Ei vaihtoehdon sääntöjä

#### Ei

Sääntö: Lopeta kysely

Jos vaihtoehto on valittu Lopeta kysely ja ohjaa vastaaja kiitossivulle.

#### 2. Ikäsi \*

- 18-25 v  
 26-35 v  
 36-45 v  
 46-55 v  
 Yli 55 v

**3. Sukupuoli \***

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua vastata

**4. Asuinalue \***

- Etelä-Suomi
- Itä-Suomi
- Länsi-Suomi
- Pohjois-Suomi
- Keski-Suomi
- Ulkomaat

**5. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt karaokejuontajana? \***

- Alle vuoden
- 1-5 v
- 5-10 v
- Yli 10 v

**6. Työskenteletkö edelleen juontotehtävissä? \***

- Kyllä
- Ei

**7. Työpaikkasi \***

- Karaokeyrityksen työntekijänä
- Oman yrityksen kautta
- Kevyt-yrittäjänä / laskutuspalvelun kautta
- Vuokratyöfirman palveluksessa
- Ravintolan palkkalistoilla karaokejuontajana
- Joku muu, mikä?

**8. Työskenteletkö \***

- Päätoimisesti (yli 30h viikossa)
- Osa-aikaisesti (pääsääntöisesti viikottain)
- Keikkaluonteisesti (keikkoja harvemmin kuin viikoittain)

**9. Työskenteletkö yhdessä vai useammassa toimipisteessä? \***

- Yhdessä
- Useammassa

**10. Oletko kokenut häirintää työssäsi? \***

- Kyllä
- Ei

Kysymyksen säännöt

Oletko kokenut häirintää työssäsi?

Kyllä

Ei vaihtoehdon sääntöjä

Ei

Sääntö: Lopeta kysely

Jos vaihtoehto on valittu Lopeta kysely ja ohjaa vastaaja kiitossivulle.

---

**11. Kuka sinua on työssäsi häirinnyt? (Voit valita useamman vastausvaihtoehdon) \***

- Asiakkaat
- Työntekijät
- Esimiehet
- Omistaja/Työnantaja
- Joku muu, kuka?

**12. Mitä seuraavista häirinnän muodoista olet kokenut työssäsi? Voit valita useamman vastausvaihtoehdon. \***

- Sanalliset loukkaukset (huutaminen, solvaaminen ja haukkuminen muiden nähden tai kahden kesken, pilkkaaminen, juoruilu, aseman tai maineen loukkaaminen ja perättömien asioiden puhuminen, uhkailu, mustamaalaaminen, nimittely ja sairausloman tarpeen ja terveydentilan kyseenalaistaminen ja kommentointi)
- Sanattomat loukkaamiset (kielteiset, ivalliset tai irvailevat eleet, ilmeet, katseet ja puhumattomuus)
- Tekstiviesti, sähköposti tai nettihäirintä (Sosiaalisessa mediassa, sähköpostitse ja viestien kautta tapahtuva kiusaaminen ja häirintä)
- Työnteon häiritseminen tai vaikeuttaminen (työn teon toistuva keskeyttäminen, jatkuvien viestien, sähköpostien ja pikaviestien lähettäminen, työn yli- tai alikuormittaminen, työskentelyolosuhteiden muuttaminen mahdottomaksi)
- Epäasiallinen työnjohto-oikeuden käyttäminen ja johtaminen (Työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja mitätöinti, jatkuvat puhuttelut, nolaava palautteen anto, osaamisen perusteeton kyseenalaistaminen ja testaaminen, nöyryyttävät käskyt, työntekijän esiin tuomien ongelmien vähättely, turhat ja muuttuvat tehtävänannot, toimintaohjeiden ennakoimattomuus ja epäjohton mukaisuus, häirintätarkoituksessa tehdyt muutokset työtehtävissä ja työehdoissa ja perusteettomat varoitukset)
- Fyysinen loukkaaminen ja uhkailu (fyysisellä väkivallalla uhkaaminen, terveydelle haitalliset työtehtävät, väkivallalla uhkailu ja pahoinpitely, fyysisesti aggressiivinen käyttäytyminen, nyrkin puiminen, töniminen ja tavaroiden heittäminen)
- Seksuaalinen ahdistelu ja häirintä (toistuvat sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, härskit puheet, kaksimielliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, seksuaalisesti värityneet kirjeet, puhelinsoitot, viestit, esille asetetut pornoaineistot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta kanssakäymistä koskevat ehdotukset, vaatimukset sekä raiskaus ja sen yritys)

**13. Millaista häirintää olet kokenut asiakkailta, työntekijöiltä, esimiehiltä ja työnantajalta/omistajalta? (Valitse kaikki sopivat vastausvaihtoehdot)**

	Asiakkaat	Työntekijät	Esimiehet	Työnantaja/Omistaja
Sanalliset loukkaukset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sanattomat loukkaukset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tekstiviesti, sähköposti ja nettihäirintä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnteon häiritseminen ja vaikeuttaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Epäasiallinen työnjohto-oikeuden käyttäminen ja johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fyysinen loukkaaminen ja uhkailu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seksuaalinen ahdistelu ja häirintä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ole kokenut häirintää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**14. Oletko ilmoittanut kokemastasi häirinnästä työssä? \***

- Kyllä  
 En

Kysymyksen säännöt

**Oletko ilmoittanut kokemastasi häirinnästä työssä?**

**Kyllä**

Ei vaihtoehdon sääntöjä

**En**

Sääntö: Hyppää sivulle

Jos vaihtoehto on valittu Hyppää sivulle Onko koettu häirintä vaikeuttanut työssä jaksamistasi?

---

**15. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kenelle olet ilmoittanut kokemastasi häirinnästä? (Voit valita useamman vastausvaihtoehdon)**

- Työkaverille  
 Esimiehelle  
 Työnantajalle/Omistajalle  
 Järjestyksenvalvojalle  
 Poliisille  
 Liittoon  
 Työsuojeluun  
 Muualle, mihin?
- 

**16. Jos ilmoitit kokemastasi häirinnästä, saitko apua tilanteeseesi? (Voit valita useamman vastausvaihtoehdon)**

- Työkaverilta  
 Esimieheltä  
 Työnantajalta/Omistajalta  
 Järjestyksenvalvojalta  
 Poliisilta  
 Liitosta  
 Työsuojelusta

Jostain muualta, mistä?

En ole saanut apua tilanteeseen

**17. Onko koettu häirintä vaikeuttanut työssä jaksamistasi? \***

Kyllä

Ei

Kysymyksen säännöt

Onko koettu häirintä vaikeuttanut työssä jaksamistasi?

Ei vielä kysymyssääntöjä

Kysymys Oletko ilmoittanut kokemastasi häirinnästä työssä? on Hyppää sivulle sääntö tälle kysymykselle

**18. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, millä tavoin häirintä on vaikeuttanut työssä jaksamistasi? (Voit valita useamman vastausvaihtoehdon)**

Uniongelmat

Vihan tunteet

Työmotivaation laskeminen

Ahdistuneisuus/Masentuneisuus

Minäkuvar/ Itsetunnon muutokset

Sairauslomalle jääminen

Työpaikan vaihtaminen

Työpisteen vaihtaminen (esimerkisi toiseen ravintolaan)

Suhtautumisen muutoksena häirinnästä vastuussa oleviin ihmisiin

Muu mikä?

**19. Oletko joutunut vaihtamaan työpaikkaa tai työpistettä kokemasi häirinnän vuoksi? \***

Kyllä

Ei

## Liite 2: Saatesanat

Heippa kaikki karaokejuontajat ja ravintolatyöntekijät, jotka juontavat karaokea tai ovat joskus juontaneet. Opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulun palveluliiketoiminnan johtamisen YAMK-tutkintoa ja tutkin opinnäytetyönäni kyselytutkimuksella karaokejuontajien työssä kokemaa häirintää.

Toivoisin, että käyttäisit hetken aikaa vastaamalla kyselyyn ja linkkiä saa myös jakaa muille karaokejuontajille.

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/4747414C21FD5838>

Kiitos ja laulun iloa,

Ulrika



### Liite 3: Saatekirje

Lähtettäjä: [info@soulsound.fi](mailto:info@soulsound.fi)

Vastaanottaja:

Aihe: Karaokejuontajien työssä kokema häirintä

Hei, olen Jyväskylän ammattikorkeakoulun palveluliiketoiminnan johtamisen YAMK-tutkinnon opiskelija Ulrika Soikkeli ja tutkin opinnäytetyönäni kyselytutkimuksella karaokejuontajien työssä kokemaa häirintää. Olen itse työskennellyt yli kaksikymmentä vuotta juontotehtävissä ja omistanut kymmenen vuotta oman karaokeyrityksen.

**Toivoisin, että voisit jakaa alla olevan kyselylinkin karaokejuontajillesi, jotta saisin mahdollisimman laajan vastaajamäärän kyselyyn.** Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa kokevatko karaokejuontajat työssään häirintää ja jos kokevat niin millaista häirintää se on, kuka heitä työssään häiritsee ja miten se on vaikuttanut työssä jaksamiseen. Vallitseva tilanne on se, ettei karaokejuontajien kokemasta häirinnästä ole tehty tutkimuksia, joten ongelmasta ei ole olemassa tutkittua tietoa.

Tässä nettilinkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/4747414C21FD5838>

Työniloa,

Ulrika Soikkeli

Soul & Sound karaoke