



Satu Rajavaara
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Monialainen ja yhteensovittava johtaminen
Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK)
Opinnäytetyö, 2023

EPÄASIAALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA

-työuupuneiden kokemuksia

TIIVISTELMÄ

Satu Rajavaara

Epäasiallinen kohtelu työpaikalla -työuupuneiden kokemuksia

48 sivua, 2 liitettä

Kevät 2023

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Monialainen ja yhteensovittava johtaminen

Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK)

Suomalaisessa työelämässä epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuminen sekä työuupumus ovat valitettavan yleisiä. Niiden vaikutukset yksilöihin ja yhteisöihin voivat olla kokonaisvaltaisempia ja läpileikkaavampia kuin vielä on ymmärretty. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli haastattelun keinoin koota työssään uupuneiden kokemuksia ja käsityksiä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutumisen yhteydestä työuupumuksen syntymiseen. Lisäksi tavoitteena oli selvittää heidän mielestään tarpeellisia toimenpiteitä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän lopettamiseksi. Tavoitteena oli myös selvittää, millaisia selviytymiskeinoja haastatelluilla on tilanteissaan ollut. Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Uupuneet ry. Opinnäytetyössä haastateltiin kolmea Uupuneet ry:n jäsentä.

Haastatellut kokivat epäasiallisen kohtelun ja häirinnän linkittyvän erityisesti neljään osa-alueeseen: arvot ja rakenteet, esihenkilötyö, työyhteisöt sekä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Haastateltujen näkemykset tarvittavista toimenpiteistä kytkeytyivät niin ikään edellä mainituista kolmeen ensimmäiseen. Selviytymiskeinot osoittautuivat moninaisiksi, ja niissä korostuivat uudelleen kouluttautuminen, työpaikan vaihtaminen, keskusteluapu, vertaistuki, työterveyshuollon apu sekä läheisten tuen ja henkilökohtaisten mielenkiinnonkohteiden merkitys. Myös itsetuntemuksen vahvistumisen ja omien rajojen tunnistamisen merkitykset tulivat esille. Haastatellut tuottivat tietoa myös siitä, millaisia vaikutuksia epäasiallisella kohtelulla ja häirinnällä oli heille ollut.

Yleisenä johtopäätöksenä voidaan todeta epäasiallisen kohtelun ja häirinnän pohjan olevan arvoissa ja rakenteissa sekä esihenkilötyössä. Sen vaikutukset ovat moninaiset sekä yksilö- että yhteiskuntatasolla, ja sen kitkemiseen on suhtauduttava vakavasti.

Avainsanat: työuupumus, työhyvinvointi, psykologinen turvallisuus, epäasiallinen kohtelu ja häirintä

ABSTRACT

Satu Rajavaara

Inappropriate Treatment at the Workplace -Experiences of Those Who Are Exhausted at Work

48 pages, 2 appendices

Spring 2023

Diaconia University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Social and Health Services

Master's Degree (MA) in Interdisciplinary and Collaborative Leadership

In Finnish working life, being subjected to inappropriate treatment and work burnout is unfortunately common. Their effects on individuals and communities can be more comprehensive than has yet been understood. The aim of this thesis was to use interviews to collect the experiences and perceptions of those who are exhausted at work about the connection between being subjected to inappropriate treatment and harassment and the occurrence of burnout. In addition, the goal was to find out what are the necessary measures in their opinion to stop inappropriate treatment and harassment. The goal was also to find out what kinds of coping methods the interviewees have had in their situations. Uupuneet ry was the partner of the thesis. Three members of Uupuneet ry were interviewed in this thesis.

The interviewees experienced improper treatment and harassment linked in particular to four areas: values and structures, supervisor work, work communities and the employee's personal characteristics. The views of the interviewees on the necessary measures were also linked to the first three mentioned above. The means of coping turned out to be diverse and they emphasized retraining, changing jobs, discussion help, peer support, occupational health care support, and the importance of close support and personal interests. Also the meaning of strengthening self-knowledge and recognizing one's own limits were also brought up. The interviews also produced information about the effects of improper treatment and harassment.

As a general conclusion, it can be stated that the background of inappropriate treatment and harassment is in values and structures and in front-line work. It affects in many ways both on an individual and societal level, and its eradication must be taken seriously.

Keywords: work burnout, occupational well-being, psychological safety, inappropriate treatment and harassment.

Sisällys

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO | 5 |
| 2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖUUPUMUS | 7 |
| 2.1 Työhyvinvointi | 7 |
| 2.2 Työuupumus | 8 |
| 2.3 Työhyvinvointi ja työuupumus Suomessa | 9 |
| 2.4 Työuupumuksesta selviytyminen ja tarvittavat toimenpiteet..... | 11 |
| 3 PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS | 13 |
| 3.1 Psykologinen turvallisuus käsitteenä | 13 |
| 3.2 Psykologinen turvallisuus työyhteisössä | 14 |
| 3.3 Epäasiallinen kohtelu psykologisen turvallisuuden rikkojana | 15 |
| 4 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET | 17 |
| 5 YHTEISTYÖKUMPPANI JA OPINNÄYTETYÖN PROSESSI | 18 |
| 6 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT | 19 |
| 6.1 Laadullinen tutkimus | 19 |
| 6.2 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä | 20 |
| 6.3 Tutkimusaineiston analysointi teemoittelun keinoin | 22 |
| 7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET | 25 |
| 7.1 Arvot ja rakenteet epäasiallisen kohtelun taustalla | 26 |
| 7.2 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä esihenkilötyössä | 27 |
| 7.3 Työyhteisön sisällä tapahtuva epäasiallinen kohtelu ja häirintä | 28 |
| 7.4 Epäasialliselle kohtelulle altistavat henkilökohtaiset luonteenpiirteet .. | 29 |
| 7.5 Ehdotukset epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja poistamiseksi .. | 30 |
| 7.6 Työuupuneiden selviytymiskeinot | 32 |
| 7.7 Epäasiallisen kohtelun seuraukset yksilölle | 33 |
| 8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS..... | 34 |
| 9 JOHTOPÄÄTÖKSET | 40 |
| 10 POHDINTA | 42 |

| | |
|--|----|
| LIITE 1. Haastattelukysymykset..... | 49 |
| LIITE 2. Kutsu haastatteluun Uupuneet ry:n jäsenille | 50 |

1 JOHDANTO

Suomalaisessa työelämässä sekä epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuminen että työuupumukseen sairastuminen on yleistä, ja niiden vaikutukset yksilöihin ja yhteisöihin saattavat olla laajemmat ja syvemmät kuin vielä on ymmärretty. Työturvallisuuslaki, joka kieltää työelämässä tapahtuvan epäasiallisen käyttäytymisen eri muodot selkeäsanaisesti ja laajasti, on Suomessa peräisin 2000-luvun alusta (Kaunisto, 2021, s. 90, 93).

Työuupumusaiheisissa tutkimuksissa painotus ja tulokulma on usein esimerkiksi johtamisrakenteissa, työn kuormittavuudessa ja haastavissa asiakastilanteissa työuupumuksen taustasyinä. Suomessa on viime vuosina tehty muutamia tutkimuksia, joissa epäasiallisen kohtelun ja työuupumuksen keskinäistä linkittymistä tai sen mahdollisuutta tuodaan esille. Liisa Kojonen (2021) on tutkinut työuupumusta luokanopettajan kokemukseen pohjautuen, ja tulokset osoittivat arvostuksen puuttumisen kokemuksen yhdeksi suureksi vaikuttavaksi tekijäksi työuupumuksen syntymiselle. Tässä yhteydessä viitattiin esihenkilön ja yhteiskunnan taholta tulevaan arvostukseen. Arja Kirjavainen (2021) puolestaan on koonnut työssään uupuneiden tarinoita. Tulosten mukaan työuupumukseen olivat johtaneet muun muassa esihenkilöiden käyttäytyminen ja esihenkilötyö kokonaisuudessaan, haasteet työyhteisöissä sekä tietyt henkilökohtaiset ominaisuudet. Työssä tapahtuvaa kiusaamista ja henkistä väkivaltaa on tutkinut esimerkiksi Anni Haarala (2020), paneutuen aiheen tutkimukseen, siihen kuuluviin taustatekijöihin ja ajalliseen muutoksen aikavälillä 2012–2016. Tulosten mukaan työn henkisen kuormittavuuden kasvaessa sekä esihenkilön että työkavereiden taholta tapahtuvan kiusaamisen todennäköisyys kasvaa. Haaralan (2020) tutkimuksessa nousi esille myös se, että naiset havaitsivat kiusaamisen selkeämmin kuin miehet, ja vanhemmat ikäluokat todennäköisemmin kuin nuoret alle 35-vuotiaat.

Minua kiinnosti ottaa näkökulmaksi työpaikalla tapahtuvan epäasiallisen kohtelun ja häirinnän yhteys työuupumuksen syntymiseen. Näkökulman valintaan vaikutti paitsi aiemmin kuvattu tilastotieto, myös tietynlainen omakohtaisuuden

kokemus. Minussa heräsi kiinnostus tutkia uupuneiden kokemuksia työyhteisöjensä sisällä. Mitä tapahtuu silloin, kun työntekijä pitää työstään eikä koe mahdollisia haastaviakaan asiakastilanteita väsyttäväiksi, mutta työyhteisössä oleminen muuttuu mahdottomaksi?

Tavoitteenani oli selvittää, millaisia yhteyksiä työyhteisössä tapahtuvan epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutumisella ja työuupumuksen syntymisellä on sellaisten ihmisten kokemusmaailmassa ja käsityksissä, jotka ovat sellaista kokeneet. Lisäksi halusin selvittää, millä tavoin työyhteisöjen sisällä tapahtuvaan epäasialliseen kohteluun ja häirintään tulisi haastateltujen mielestä reagoida sen loppumiseksi, sekä millaisia selviytymiskeinoja haastatelluilla on tilanteessaan ollut. Vaikuttaa siltä, että kaikissa työpaikoissa ei vielä ole toimivaa ja systemaattisesti noudatettua toimintamallia, joka kitkisi epäasiallisuudet pois työpaikoilta. Toivon, että opinnäytetyöni osaltaan osoittaa asian vakavuuden ja todellisuuden sekä sen, että asialta ei pidä ummistaa silmiä. Toivon myös, että opinnäytetyöni tulokset konkreettisine ehdotuksineen voivat auttaa osaltaan toimivien toimintamallien luomisessa työpaikoille.

2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖUUPUMUS

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointipääoma koostuu kolmesta eri aihealueesta tai osatekijästä: yksilön inhimillisestä pääomasta, yhteisön toimivuudesta ja sosiaalisesta pääomasta sekä organisaation rakennepääomasta. Osa-alueet tukevat toinen toisiaan ja muodostavat parhaimmillaan kokonaisuuden, joka tukee sekä työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia että työnantajan työntekijältään saamaa panostusta ja hyötyä. (Manka & Manka, 2016, s. 53.)

Pennonen (2021, s. 16–20) puolestaan määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka muodostuu työarjessa, muttei itsestään, ja josta vastuussa ovat yhtä lailla sekä työntekijät että työnantaja. Työhyvinvoinnin tärkeiksi elementteiksi tässä määritelmässä nähdään työ sinällään, ammattitaitoiset työntekijät, osaava ja vastuullinen johtaminen sekä työntekijän oma kokemus siitä, että työ tukee hänen kokonaisvaltaista elämänhallintaansa. Työyhteisön hyvinvoinnille tärkeää on tavoitteiden selkeys, yhteistyö, hyvä työilmapiiri, sopiva työmäärä ja -kuormittavuus sekä toimivat ongelmanratkaisukeinot. Hyvässä työyhteisössä huolehditaan sekä osaamisesta että työyhteisön hyvinvointia tukevista työelämätaidoista. Työyhteisön yksittäisen työntekijän kokemuksista tärkeimmiksi työhyvinvointia tukeviksi asioiksi nousevat esimerkiksi perustehtävän tunteminen, palautteen saaminen, tunne tarpeellisuudesta ja merkityksellisyydestä sekä itseenäisyydestä ja joukkoon kuulumisesta. Vahva työhyvinvointi on suoraan verrannollinen vähäiseen sairauspoissaolojen määrään sekä tuottavuuden kasvuun ja työhön sitoutumiseen. Pennonen painottaa itsetuntemuksen roolia puhuttaessa työhyvinvoinnin rakentumisesta: itsensä tunteva, aktiivinen ja vaikutusmahdollisuutensa tietävä työntekijä omaa jo itsessään tärkeitä elementtejä työhyvinvoinnin rakentumiseen.

Työilmapiiristä puhuttaessa puhutaan hyvistä käytöstavoista ja myönteisestä suhtautumisesta työpaikkaan ja työtovereihin sekä jokaisen työntekijän panostuksesta oman työnsä tekemiseen hyvin. Kuvatun kaltaisen yhteisöllisyyden

tulee olla vastavuoroista ja siihen tulee kaikkien yhteisön jäsenten olla sitoutuneita. (Manka & Manka, 2016, s. 148–149.)

2.2 Työuupumus

Työuupumus ilmiönä löydettiin alun perin ihmissuhdetyötä tekevien henkilöiden piiristä, ja käsitteenä se syntyi 1970-luvulla. Tuolloin havaittiin samanlaisen kokonaisuuden muodostavia oirekuvia, joihin kuuluivat voimakas väsymys, voimattomuus, univaikeudet, alakuloisuus, mielekkyyden tunteen katoaminen, uupuminen, kyynistyminen, etääntyminen ja turhautuminen. Myös muistivaikeudet sekä alentuneet aloite-, toiminta- ja keskittymiskyky ovat uupuneelle usein tyypillisiä. Noiden kaikkien tuntemusten ja kokemusten havaittiin voivan olla hyvin kokonaisvaltaisia, ulottuen työstä ja työelämästä jopa koko elämää läpikäyväksi vyyhdeksi. Usein ihminen ajautuu uupumiseen pikkuhiljaa, ikään kuin huomaamatta, usean osatekijän summana. (Aulankoski & Lundahl, 2018, s. 18–20, 33.)

Työelämässä uupuminen näkyy lisäksi usein työmotivaation ja työn osaamisen tunteen haurastumisena sekä työn hallinnan tunteen menettämisenä. Paine ja halu ammattilaisena pärjäämiseen saattaa kuitenkin samalla olla niin kova, että moni vaaranmerkki jää huomioimatta. Uupumus ei automaattisesti tarkoita työkyvyn laskemista nopealla aikataululla, vaan uupunut saattaa sinnitellä hyvinkin pitkään ennen jaksamisen loppumista ja pysähtymisen välttämättömyyttä. (Aulankoski & Lundahl, 2018, s. 19, 29–30.)

Vaikka kaikki tarinat ja oireet ovat ainutlaatuisia ja yksilöllisiä, voidaan tiettyjä yhteisiä piirteitä ja kokemuksia tunnistaa. Tällaisia ovat esimerkiksi vastuuntuntoisuus ja innostuneisuus omaa työtä kohtaan, velvollisuudentuntoisuus, kokemus minäkuvan uhatuksi tulemisesta ja samalla tuon kokemuksen kieltäminen sekä kokonaisvaltainen, ihmisen voimattomaksi tekevä väsymys. Uupuneille on usein tyypillistä vaikeus tunnistaa kuormittava stressi ja suhtautua siihen vakavasti. Samoin tyypillistä on, että alun perin työhön on koettu syvää innostuneisuutta ja se on mielletty jopa voimavaraksi. Tuolloin tunne omasta ammatillisesta

ta pätevyydestä on ollut merkityksellinen, kunnes monen tekijän summana kaikki on lopulta keikahtanut päällelleen. Tuollaisesta käänteestä seuraa usein hämmennyksen ja pettymyksen tunteita, pelkoakin. (Aulankoski & Lundahl, 2018, s. 20.) Myös pelko vajavaisen suoriutumisen aiheuttamasta häpeästä saattaa ajaa ihmisen liialliseen työtekoon ja suorittamiseen (Drönman, 2021, s. 138–139). Sisäisten tekijöiden ohella työuupumukseen voivat johtaa myös ulkoiset syyt; esimerkiksi työn liiallinen määrä tai työpaikan haasteelliset ihmis-suhteet (Drönman, 2021, s. 137).

Työuupumustilanteissa tyypillistä on myöhäinen hoidon piiriin hakeutuminen. Näin ollen usein henkilön työuupuminen pääsee etenemään vakavaksi. Tyypillisesti hoitoon hakeudutaan selittämättömien somaattisten syiden tai uni- ja muistivaikeuksien vuoksi. Joissain yhteyksissä työuupumusriskiä on arveltu korkeaksi erityisesti sellaisilla aloilla, joissa oman työn tuloksellisuus ei konkreettisesti ole nähtävissä ja joissa tällöin vaarantuu samalla kokemus oman työn näkemisestä ja kokemisesta merkityksellisenä. (Drönman, 2021, s. 137–138.)

2.3 Työhyvinvointi ja työuupumus Suomessa

Suomalaisessa työelämässä ovat vahvasti esillä niin työpaikkakiusaaminen ja työuupumus kuin mielenterveyden häiriöiden syistä johtuvat sairauspoissaolotkin. Koska uupumus ei Suomessa sellaisenaan oikeuta sairauslomaa, se ei näy suoraan sairauslomatilastoissa (Uusitalo-Arola, 2019, s. 11). Sen sijaan mielenterveyden häiriöistä johtuvia sairauspäivärahopäiviä korvattiin Suomessa vuonna 2020 eniten. Vaikka tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat sairauspäivärahausien syiden taustalla 26 %:ssa kausista ja mielenterveydenhäiriöiden osuus oli 25%: a, olivat jälkimmäisiin perustuvat sairauspäivärahaudet keskimääräistä pidempiä, ja niiden osuus on lisääntynyt. Yleisimpinä syinä häiriöryhmästä ovat masennus- ja ahdistuneisuushäiriöt. (Kela, 2021.) Tilastojen perusteella ei tiedetä, kuinka moni mielenterveydenhäiriöiden vuoksi sairauslomalla oleva todellisuudessa on nimenomaan uupunut ja oirehtii ahdistuneisuudella tai masennuksella (Uusitalo-Arola, 2019, s. 11). Masennus, ahdistus ja

traumataustainen stressihäiriö ilmenevät usein uupumuksen kanssa, ne voivat liittyä toisiinsa, tai ovat samantyyppisiä (Aulankoski & Lundahl, 2018, s. 33).

Eryteisesti masennus korreloi tutkimusten mukaan työuupumuksen kanssa, ja niiden oireet ovat isoilta osin päällekkäisiä. On todettu myös niin päin, että ole-massa oleva masennus altistaa työuupumukselle voimavarojen ja kuormitus-kynnyksen ollessa matalalla. Ihmisen jaksaminen on aina kokonaisuus, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen, mutta on muistettava, ettei työuupumusta synny ilman työtä. Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, työn hallinnan tunne sekä ko-kemus arvostuksesta ja oikeudenmukaisuudesta työpaikalla tukevat työssä jak-samista ja vähentävät psyykkistä kuormitusta. Kokemukset epäoikeudenmukai-suudesta ja epäasiallisesta kohtelusta ovat vastaavasti merkittäviä riskitekijöitä. (Mattila-Holappa, 2021, s. 107–108.)

Työelämä on muuttunut. Vaatimukset tehokkuudesta, hengittävyuden haihtumi-nen ja työn tiivistyminen ovat tätä päivää, ja vaikuttaa siltä, että trendi jatkuu. Työpaikoilla tulisi kiinnittää huomiota siihen, että uuden oppimiselle on aikaa riittävästi ja että osaamisen kehittämistä tuetaan. Työelämää voidaan muokata tukemaan työntekijöiden mielenterveyttä, ja samaan aikaan huomiota tulee an-taa myös sille, että työelämää voidaan tarjota myös jaksamisvaikeuksien ja mie-lenterveyden haasteiden kanssa kamppaileville. Tämä muodostuu Suomessa haasteeksi, koska Suomen työmarkkinoilla ei juurikaan ole sellaisia töitä, joihin ei vaadita pitkää kouluttautumista. Työterveyslaitoksen vanhemman asiantunti-jan Pauliina Mattila-Holapan tutkimuksen mukaan Suomessa nuorena työkyvyt-tömyyseläkkeelle jääneiden eläkkeen perusteena on yleisesti nuorella iällä al-kanut mielenterveyden häiriö. Samaisen tutkimuksen mukaan niistä alle 35-vuotiaista henkilöistä, jotka jäivät vuonna 2008 työkyvyttömyyseläkkeelle, palasi alle puolet takaisin töihin, ja heistä 20 %:a jäi työhönsä. Työhön palanneiden nuorten määrä asetti tutkijan pohtimaan, olisiko isompi osa näistä nuorista pys-tynyt jatkamaan töissä, jos heille olisi annettu riittävästi tukea. Riittävällä tuella hän viittaa työhön paluuta tukevien toimien ja asianmukaisen mielenterveyden hoidon yhdistelmään. Lisäksi hän pohtii, että voitaneen ajatella, että sama toi-misi kaikenikäisten ihmisten tukemisessa takaisin työelämään. (Mattila-Holappa, 2021, s. 108–110.)

Työterveyslaitoksen tuore HELP-tutkimuskatsaus korostaa työhyvinvoinnin ja työn kokonaistuottavuuden yhteyttä. Kokonaistuottavuus edellyttää vahvaa osaamista, ja työhyvinvoinnilla puolestaan on olennainen merkitys osaamisessa: työssä suoriutumisessa, uuden oppimisessa sekä tavoitteiden saavuttamisessa. (Työterveyslaitos, 2023, s. 22–23.)

2.4 Työuupumuksesta selviytyminen ja tarvittavat toimenpiteet

Työuupumuksen tultua havaituksi ja tunnistetuksi, tarvittava ensiapu on lepääminen (Drönman, 2021, s. 140). Yleensä työuupumuksesta kärsivä ihminen haakeutuu ennemmin tai myöhemmin työterveyshuollon palveluihin. Tällöin pohditaan paitsi sairausloma-asioita ja työkykyä, myös henkilön mahdollisuuksia lyhyempään työaikaan -sikäli jos pidetään mahdollisena, että työssä oleminen tukee toipumista. Joskus kuitenkin sairausloma nähdään nimenomaan toipumisesta edellyttäväksi toimenpiteeksi, ja vaikka yleisesti ottaen sairausloma-ajallekin on hyvä sopia tietynlaisesta yhteydenpidosta työpaikalle, voi myös totaalinen irtautuminen työpaikasta olla välttämätöntä. Tällöin tarvittaisiin hyvää ja psykologisesti taitavaa johtamista, jottei kynnyks työhön palaamiseen kasva liian suureksi: työssään uupuneeseen pidetään yhteyttä painostamatta ja siten, että henkilö saa kokea olevansa tervetullut takaisin töihin toipumisprosessin edettyä riittävästi. (Mattila-Holappa, 2021, s. 103–104.)

Työpaikoilla, joissa työyhteisön jäsen / jäseniä on uupunut, on selvitettävä tilanteen aiheuttaneet asiat ja kartoitettava tarvittavat toimenpiteet niiden korjaamiseksi ja uupumisten ehkäisemiseksi. Joskus on niin, että työ ei yksinkertaisesti ole sopiva joko ihmiselle itselleen tai hänen elämäntilanteeseensa, mutta on tarkasti selvitettävä, että onko kysymys tuon tyyppisistä asioista vai kenties jostain muusta. Siinä tapauksessa, että työssään uupunut pyrkii palaamaan entiseen työhönsä, on huomioitava mahdollisen työn muokkaamisen tarpeellisuus erilaisin keinoin ja elementein. Tällaisia seikkoja voivat olla esimerkiksi työn määrään ja mielekkyyteen, työaikaan, työrauhaan, työhön liittyvään sosiaaliseen kuormaan ja henkilön voimavaroihin pureutuvat toimenpiteet ja muokkaukset. Joskus työuupumuksen jälkeen tulee tarpeelliseksi työpaikan vaihto,

osasairauspäiväraha, työkokeilu tai kouluttautuminen kokonaan uudelle alalle. Tässäkin kohtaa esimiestyön merkitys korostuu kokonaisuuden hahmottamisena, kuuntelemisena, työyhteisön tukemisena, kannustamisena, auttamisena ja johtamisena. Taitava esihenkilö ymmärtää esimerkiksi työhön palaajan mahdollisesti hyvinkin rajalliset voimavarat, keskittymisvaikeudet ja muutokset sosiaalisessa jaksamisessa. Hän ymmärtää myös arvostuksen kokemuksen merkityksen työssä sekä virheiden käsittämisen hyväksyttävänä mahdollisuutena oppia ilman pelkoa. Tarpeellista voi johdon tasolla olla myös pohtia mahdollisia arvoristiriitoja työnantajan ja työntekijöiden välillä (Mattila-Holappa, 2021, s. 104–107). Työpaikkojen voimavaratekijöitä, esimerkiksi organisaatorakenteita ja esihenkilötyötä, voidaan tarkastella työssä jaksamisen näkökulmasta. Työssä vallitsevia riskitekijöitä, kuten työn vaatimuksia, autoritaarista johtamista ja työn hallintaa sekä työntekijän vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyttä, tarkasteltaessa selvitetään samalla riskitekijöitä työntekijöiden uupumiselle. Negatiivista stressiä tai riskiä siihen voidaan pienentää panostamalla voimavaratekijöihin ja työn imun ja -ilon kokemuksiin. Työuupumusta ehkäisevät toimenpiteet ovat nopeampia, helpompia ja vaikuttavampia kuin sen vuoksi syntyneiden vaurioiden korjaaminen. (Manka, 2021, s. 148–149.)

Työssään uupuneen on tarpeellista kääntää katse myös omaan sisimpään. Itsemyötätunnon opetteleminen on usein tarpeen, samoin on tärkeää opetella asioita omasta suhtautumisesta työn tekemiseen sekä omista suoritusvaatimuksista. Omiin ajatuksiin ja käsityksiin lepäämisestä, palautumisesta sekä omista voimavaroista ja niitä lisäävistä ja vähentävistä asioista on tärkeää tutustua. On tärkeää tunnistaa vaikutusmahdollisuutensa eri asioihin ja alettava puurtua niihin asioihin, jotka ovat omien vaikutusmahdollisuuksien piirissä. Työssään uupuneille on usein vaikeaa aloittaa palautuminen ja hyväksyä sairausloman tarpeellisuus. Asiaan saattaa liittyä pelkoa siitä, miten työnantaja suhtautuu ja miten uralle käy. Työpaikoissa onkin isoja eroja siinä, millä tavoin ja missä määrin ne tukevat työntekijöidensä kokonaisvaltaista elämän tasapainoa. (Drönman, 2021, s. 140–141.)

Työuupumuksesta toipuminen vie aikaa yksilöllisesti, mutta joka tapauksessa vähintään kuukausia, joskus jopa vuosia. Tärkeintä olisikin pystyä ehkäisemään

se ennalta. Työelämästä on helppo tunnistaa selkeitä kuvioita, jotka vaarantavat työntekijöiden jaksamisen. Tällaisia ovat esimerkiksi henkilökohtaisten elämäntilanteiden huomioimattomuus sekä rajattomuus työn määrässä ja siihen käytetyssä ajassa. (Drönman, 2021, s. 142–143.)

3 PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS

3.1 Psykologinen turvallisuus käsitteenä

Psykologisesti turvallisella ympäristöllä tarkoitetaan tilaa, jossa vallitsee siinä olijoiden kesken turvallisuus, luottamus, rentous, omana itsenä olemisen oikeus, aitous, rohkeus ja hyväksyntä (Rinne, 2021, s. 27–28).

Psykologista turvallisuutta on tutkittu useiden tutkijoiden toimesta kansainvälisestikin. Käsite on peräisin vuodelta 1965, jolloin professorit Schein ja Bennis julkaisivat tutkimuksensa muutoskyvystä organisaatiossa. Tutkijat havaitsivat tuolloin, että psykologinen turvallisuus oli edellytyksenä sille, että työntekijät pystyivät muuttamaan käyttäytymistään tarkoituksenmukaisella tavalla, organisaation muutosprosesseihin ja niihin liittyviin haasteisiin vastaaviksi. Jatkotutkimus antoi viitteitä siitä, että koetun psykologisen turvallisuuden ansioista ihmisellä on parempi kyky käsitellä onnistuneesti esimerkiksi ristiriitoja, vaipumatta ahdistuneisuuteen tai itsensä suojaamisen tilaan. (Rinne, 2021, s. 31.)

Tutkija Timothy Clark puolestaan on rakentanut psykologisen turvallisuuden rakentumisesta mallin. Mallissa psykologinen turvallisuus rakentuu vaiheittain siten, että aluksi luomme ihmissuhteita ja harjoitteleme toimivaa vuorovaikutusta, minkä seurauksena rokenemme kasvaa, oppia ja haastaa sekä itseämme että toisiamme. Näiden vaiheiden rakentumisen jälkeen seuraa arvon luominen ja toistemme auttaminen, ja edelleen työn tekeminen ja toteuttaminen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Clarkin mukaan vaiheiden ei ole mahdollista rakentua eri järjestyksessä tai siten, että jokin vaihe jäisi puuttumaan. Tä-

hän viitaten hän myös nosti esille ja kyseenalaisti esimerkiksi työelämässä yleisesti käytetyn mallin, jossa vapaa-ajan aktiviteetit ja yhteinen ruokailu toteutetaan tavallisimmin työn tekemisen jälkeen, sen sijaan että yhteinen rupeama nimenomaan aloitettaisiin keskittymällä aluksi tutustumiseen. (Rinne, 2021, s. 33–34.)

Professori Kahn käsittelee psykologisen turvallisuuden kokemusta yhtenä keskeisenä työhön sitouttavana elementtinä. Hänen mukaansa psykologisen turvallisuuden kokemuksen määrä korreloi työhön sitoutumisen voimakkuuden kanssa. (Kahn, 1990, s. 708.) Psykologisen turvallisuuden muotoutumisessa on työtovereiden välinen tuttuus ja kasvokkain tapahtuva kommunikaatio siis arvioitu keskeisiksi elementeiksi (O'Donovan & McAuliffe, 2020, s. 247). Professori Edmondson on tutkinut aihetta organisaatioiden ja tiimien oppimis- ja suorituskyvyn edellytyksen näkökulmasta. Hän havaitsi psykologisen turvallisuuden tuovan mukanaan avoimuutta ja rohkeutta yhteisen työn kehittämiseen ilman virheiden peittelemisen ja pelon tarvetta. (Rinne, 2021, s. 31–32; Rosenbaum, 2019, s. 786–788.)

3.2 Psykologinen turvallisuus työyhteisössä

Avun ja turvan saaminen niiltä tahoilta, joihin itse kuuluu, on ihmiselle elintärkeää. On tärkeää kokea olevansa hyväksytty, pidetty ja tarvittu ryhmän jäsen. Yhtä tärkeää on voida luottaa omien yhteisöjensä jäsenten sitoutumiseen, luotettavuuteen ja siihen, että itse varmuudella kuuluu ryhmään. Ihmisen kokema psyykkinen turvallisuus on sitä vahvempaa, mitä laajemmin ja syvemmin hän kokee ryhmässä edellä mainitut asiat. Turvallisessa yhteisössä ihminen kykenee avoimuuteen ja omien piirteidensä paljastamiseen ilman pelkoa hylätyksi tulemisesta. On tutkittu, että nimenomaan psykologinen turvallisuus on kaikista ominaisuuksista tärkein muodostettaessa hyvää ja toimivaa työyhteisöä. (Aro, 2018, s. 126–127.)

Parhaimmillaan työyhteisö on siis terve, ammatillinen, toimiva ja kehittyvä yhteisö, jossa työtä tehdään hyvällä yhteistyöllä ja siten, että jokaisella on hyvä työskennellä osana yhteisöä. Hyvistä olosuhteista ja puitteista huolehditaan kokonaisvaltaisesti, ihmiset toimivat työrooleissaan ja ilmapiiri pidetään hyvänä. Perustehtävän ja edellä mainittujen raamien unohtuessa esimerkiksi henkilökemioihin perustuvien ihmissuhteiden vuoksi, voi kuvio työyhteisössä kuitenkin vääristyä, jolloin ensisijaisesta tulee toissijainen. (Järvinen, 2017, s. 79–80.) Psykologinen turvallisuus työyhteisössä on ikään kuin työyhteisön yhteinen sopimus ja sitoumus tavoitella työpaikkaa ja -yhteisöä, jossa jokainen siihen kuuluva voi toimia, tulla hyväksytyksi ja kokea olevansa turvassa kokonaisvaltaisesti omana aitona itsenään. Tällöin ei kenenkään tarvitse suojata itseään työtovereiltaan, mikä puolestaan vapauttaa energiaa yhteisen työn tekemiseen. (Rinne, 2021, s. 27–29.)

Psykologinen turvallisuus tukee oppimista yhdessä. Tällaisessa yhteisössä tunnistetaan ja käsitellään tietoa, havainnoidaan ympäristöä ja tarvittaessa muutetaan suunnitelmia ja toimintaa. Mahdolliset virheet käydään läpi niistä oppien, ja tietoa ja ajatuksia jaetaan ja kokeillaan. Tällä ajatuksella toimivassa organisaatiossa työ käsitetään keskeisesti oppimisprosessiksi, ei suoritteeksi. (Rinne, 2021, s. 66–69.) Psykologisesti turvallinen työyhteisö on ilmapiiriltään kannustava ja vuorovaikutukseltaan avoin. Muita keskeisiä asioita psykologisesti turvallisessa työyhteisössä ovat virheiden tekemisen hyväksyttävyyys, rohkeus myös riskien ottamiseen, omana itsenä olemisen mahdollisuus, yhteinen oppiminen, sitoutuminen yhteiseen työhön ja tavoitteisiin sekä yhdessä kehittyminen. Työyhteisössä omaksutaan asioita, reagoidaan uuteen tietoon ja vastataan haasteisiin. Ihmisten ja mielipiteiden erilaisuuteen suhtaudutaan sallien ja hyväksyen. Työtyytyväisyys on korkealla tasolla. (Työterveyslaitos, i.a.).

3.3 Epäasiallinen kohtelu psykologisen turvallisuuden rikkojana

Suomessa psyykkistä turvallisuutta vaarantava henkisen väkivallan harjoittaminen työelämässä on jostain syystä varsin yleistä. Häirinnästä ja epäasiallisesta

kohtelusta puhutaan silloin, kun sen kohteeksi joko kertaluontoisesti tai toistuvasti joutuneen terveys vaarantuu. Vaarantumisen voi tässä yhteydessä aiheuttaa työssä hyvien tapojen-, lain- tai työvelvollisuuksien vastaisen käyttäytymisen tai työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuminen. Puhutaan psykososiaalisesta riskistä, jolla on kielteisiä vaikutuksia sekä yksilöön että yhteisöön. Siihen voi syyllistyä työpaikalla kuka vaan, riippumatta asemasta työyhteisössä. Esimerkiksi uhkailu, työn teon asiaton arvostelu, työyhteisöstä ulkopuoliseksi jättäminen, ilkeydet tai asiattomat vihjailut, seksuaalinen häirintä, aseman kyseenalaistaminen, nöyryyttäminen ja työnjohto-oikeuden väärin käyttäminen ovat häirintää ja epäasiallista kohtelua. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu eivät kuulu missään yhteyksissä työpaikalle. Ne aiheuttavat terveysuhkaa ja häiritsevät rauhaa tehdä työtä, ja työterveyslaki kieltää ne jyrkästi. (Manka & Manka, 2016, s. 149; Rätty, 2017, s. 51.)

Epäasiallisuuksiin, kiusaamiseen ja häirintään puuttumisen tulisi tapahtua nopealla aikataululla ja tehokkaasti, mutta se ei ole aina helppoa. Puuttumiseen saattaa yksittäisellä työntekijällä liittyä pelkoa tilanteen pahenemisesta ja epävarmuutta siitä, että onko riskin ottaminen kannattavaa. Työnantajan velvollisuus on puuttua ja selvittää tilanteet aina kokonaisvaltaisesti sekä asettaa toimet tilanteen poistamiseksi. Keinoja on monia sovittelusta työnjohdollisiin keinoihin, ja useilla työpaikoilla on varta vasten laaditut ohjeet puheeksi ottamiseen. Kuitenkaan työpaikkakiusaamistilastojen mukaan ne eivät ole vaikuttaneet toivotulla tavalla. (Manka & Manka, 2016, s. 149; Rätty, 2017, s. 51.)

Suomessa työturvallisuuslaki määrittelee epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tarkoittamaan kaikkea sellaista toimintaa, mikä vaarantaa työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin. Tämän määrittelyn ulkopuolelle rajautuvat ainoastaan laissa nimenomaisesti esille tuodut asiat. Tällaisia ovat esimerkiksi työnjohtovaltaan kuuluvat, oikeutetut toimet, työnantajan antama, työtä koskeva asiallinen palaute, tavanomainen päätöksenteko ja perustellut kurinpidolliset toimet. (Työturvallisuuslaki, 2018, s. 128–129; Työturvallisuuskeskus, 2015, s. 7.) Psykologista työturvallisuutta varmistava toimi ja velvollisuus työnantajan taholta on epäasiallisen kohtelun ja häirinnän riskin tiedostaminen ja ennaltaehkäisy. Se toteutuu luomalla sellaiset työskentelyolosuhteet, joissa epäasiallista kohtelua

tai häirintää ei tapahdu. Työturvallisuuslaki määrittelee sekä työntäjän yleisen huolehtimisvelvoitteen että toimintavelvoitteen tilanteissa, joissa epäasiallinen kohtelu tai häirintä on käynyt ilmi. (Työturvallisuuslaki, 2018, s. 128.)

4 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli haastattelun keinoin selvittää työssään uupuneiden kokemuksia ja käsityksiä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutumisen yhteydestä työuupumuksen syntymiseen. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää haastateltujen mielestä tarpeellisia toimenpiteitä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän lopettamiseksi. Minua kiinnosti myös se, millaisia selviytymiskeinoja haastateltavilla on tilanteissaan ollut.

Tavoitteena oli saada luotua käsitys siitä, millainen yhteys epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutumisella ja työuupumuksella on. Tavoitteena oli myös löytää vastauksia siihen, minkälaisia keinoja työssä uupuneet pitävät tarpeellisina ja toimivina toimenpiteinä epäasialliseen kohteluun puuttumisessa ja sen ennaltaehkäisyssä sekä tuoda esille heidän selviytymiskeinojaan. Pidin tärkeänä tuoda esille ja kuuluviin epäasiallista kohtelua työssään kohdanneiden ja sen vuoksi työuupumukseen sairastuneiden henkilöiden ääntä.

Tutkimuskysymykset

1. Millaisia kokemuksia / käsityksiä haastatelluilla on epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutumisen yhteydestä työuupumuksen syntymiseen?
2. Minkälaisia asioita haastatellut pitävät keskeisinä, jotta epäasiallinen kohtelu ja häirintä työpaikoilla loppuisi?
3. Millaisia selviytymiskeinoja haastatelluilla on tilanteissaan ollut?

5 YHTEISTYÖKUMPPANI JA OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

Uupuneet ry on Oulussa vuonna 2020 perustettu yhdistys, jonka toiminta-alueeksi on sittemmin laajentunut koko Suomi. Yhdistys on perustettu tarjoamaan tietoa, luentoja, yhteisöllisyyttä, vertaistukea, ohjeita, apua ja hyvinvointia vahvistavaa tukea työssään uupuneille. Sen tavoitteena on ennaltaehkäistä uupumista ja toisaalta uupumisen aiheuttamaa syrjäytymistä sekä tukea työelämässä pysymistä ja sinne palaamista. (Uupuneet ry., 2021.)

Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan käynnistyi syyskuussa 2021, ja tammikuussa 2022 oli hyväksytty ideapaperi edennyt hyväksytyksi opinnäytesuunnitelmaksi. Uupuneet ry:n toiminnasta olin tullut tietoiseksi sosiaalisen median kanavilla. Lähestyin alustavasti yhdistyksen hallitusta opinnäytetyöaiheeni ja haastateltavien hakemisen merkeissä marraskuussa 2021, ja hallitus päätti kokoontumisessaan 4.11.2021 voivansa jakaa jäsenilleen laatimaani infokirjettä / haastattelukutsua. Palasin sovitusti asiaan Uupuneet ry:n suuntaan tammi-kuun 2022 alussa ja kerroin, että toivoisin saavani haastatella 4–6 henkilöä. Erillistä tutkimuslupaa en tarvitsisi, vaan aikuisen henkilön tietoinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta riittäisi. Helmikuussa 2022 tein yhteistyösopimuksen Uupuneet ry:n kanssa, ja maaliskuussa 2022 lähetin Uupuneet ry:n kautta haastattelukutsukirjeen (LIITE 2.) sen jäsenille sähköpostitse. Huhtikuussa 2022 kirje lähetettiin toistamiseen, koska haastateltavia ei ollut ilmoittautunut riittävästi ensimmäisen kirjeen myötä.

Haastateltaviksi halukkaita ilmoittautui lopulta kolme. Aineiston keruu toteutettiin toukokuussa 2022, minkä jälkeen aloitin aineiston analyysin ja tutkimusraportin kirjoittamisen. Tavoitteenani oli saada opinnäytetyö valmiiksi ja hyväksytyksi sekä kypsyysnäyte suoritetuksi vuoden 2022 loppuun mennessä. Jouduin kuitenkin matkan varrella muuttamaan aikataulua muiden opintojen vuoksi. En kokenut opinnäytetyötä silmällä pitäen eettiseksi enkä oman jaksamisenikaan kannalta järkeväksi pitäytyä väkisin alkuperäisessä suunnitelmassani, joten keskityin heinä-lokakuun 2022 välisen ajanjakson muihin opintoihin ja palasin opin-

näytetyön pariin marraskuussa 2022. Toukokuussa 2023 esitin opinnäytetyöni julkaisuseminaarissa.

6 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

6.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jossa aineistonkeruumenetelmänä on puolistrukturoitu teemahaastattelu. Pyrin kuvaamaan työuupumuksen ja työpäikällä tapahtuvan epäasiallisen kohtelun linkittymistä toisiinsa. Lisäksi pyrkimyksenäni on kuvata haastateltavien kokemuksia ja ajatuksia siitä, minkälaisin toimenpitein epäasiallinen kohtelu saataisiin työpaikoilla loppumaan. Selvitän myös haastateltavien selviytymiskeinoja tilanteessa, jossa he ovat uupuneet työssään kohdattuaan epäasiallista kohtelua työyhteisössään.

Laadullisen tutkimuksen keinoin on tyypillistä tarkastella subjektiivisia kokemuksia, näkemyksiä, tunteita, annettuja merkityksiä sekä ajatuksia tutkittavien henkilöiden perspektiivistä ja luonnollisissa olosuhteissa (Puusa & Juuti, 2020a, s. 9; Puusa & Juuti, 2020b, s. 59; Puusa & Juuti, 2020c, s. 76). Puhutaan siis tutkimustavasta, joka perustuu tulkitsemiseen (Vilka, 2021a, s. 17). Tämän tyyppinen tutkimus mahdollistaa tutkijan pääsyn tutkittavien kokemusmaailmaan, minkä kautta hänen on mahdollista muodostaa ymmärrys siitä, mitä merkityksiä tutkittavat antavat kokemuksilleen (Miller & Glassner, 2016, s. 53). Laadullista tutkimusta tehtäessä käytetyimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, havainnointi, kysely ja dokumenteista kerätty tieto (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 83).

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuskohteena on jokin tietty ilmiö tai ihmisen toiminta määritellyssä kontekstissa, ja avainasemassa päätöksiä tekemässä ja prosessia viemässä on tutkija. Tutkimuksen prosessin eteneminen kehittää, viitoittaa ja rakentaa sitä, minkälaisiin ratkaisuihin tutkija päätyy. Tietoisuus

oman ymmärryksen kehittymisestä tutkimuksen edetessä on tärkeää, samoin mahdollisesti tarvittavien suunnantarkistusten tekeminen. (Kiviniemi, 2018, s. 73–74.)

Opinnäytetyössäni tekemiäni menetelmävalintoja ohjasi fenomenologinen lähestymistapa. Fenomenologiassa keskeistä on ajatus ihmisen kokemusten ja alati muuttuvan maailmasuhteen välillä tapahtuvasta vuoropuhelusta ja vastavuoroisuudesta. Kaiken avaimena pidetään tulkintaa. Fenomenologisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä tarkastella ja ymmärtää tiettyä ilmiötä sellaisena, miltä se näyttää tutkimuskohteina olevien ihmisten maailmassa; heidän todellisuuksissaan ja kokemuksissaan. (Huhtinen & Tuominen, 2021, s. 297–298, 301–302, 305.)

6.2 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Haastattelu on menetelmänä joustava ja mahdollistaa kysymysten esittämisen haastattelijasta sopivalta tuntuvassa järjestyksessä. Menetelmä mahdollistaa tiedon saamisen aiheesta mahdollisimman laajasti ja kattavasti. On perusteltua, että haastateltavat tietävät vähintäänkin haastattelun aiheen etukäteen. Tällöin myös optimoidaan se, että haastateltaviksi valikoituu tarkoituksenmukaisia henkilöitä, joilla on annettavaa haastatteluun ja jotka ovat halukkaita osallistumaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 85–86.) Laadullisessa tutkimuksessa on tavallista, ettei haastateltavien määrä ole suuri (Rubin & Rubin, 2012, s. 15).

Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa valmistellaan tietyt kysymykset etukäteen, ja samaan aikaan siinä on valmius jatkokysymysten esittämiseen keskustelun lomassa (Rubin & Rubin, 2012, s. 31). Käytin haastatteluissani puolistrukturoidun teemahaastattelun menetelmää, joka mahdollistaa sekä spesifien haastattelukysymysten esittämisen että tilan jättämisen niitä laajemmallekin keskustelulle ja kerronnalle. Haastattelujen aihe opinnäytetyössäni oli haastateltaville niin henkilökohtainen ja hyvinkin arkaluonteinen, että menetelmän joustavuus ja vuorovaikutteisuus tuntui tärkeälle. Valitsin nimenomaan puolistrukturoidun haastattelutavan sen vuoksi, että pidin tärkeänä varmistaa keskusteluis-

sa tietyiltä osin rakenteen pysymisen ja vastausten saamisen keskeisiin kysymyksiin. Osalle haastateltavia oli myös tärkeää pystyä takaamaan tietty haastatteluun kuluva aika, jotta haastateltavien henkilökohtaiset voimavarat haastavan aiheen äärellä tulivat huomioituiksi.

Teemahaastattelu on menetelmänä avoin ja sisältää sekä keskeisiä, tutkimuksen viitekehykseen linkittyviä teemoja, että niitä tarkentavia ja tutkimuksen kannalta relevantteja kysymyksiä. Menetelmä mahdollistaa tarkentavien ja syventävien kysymysten esittämisen vuorovaikutteisesti haastattelun edetessä, ja siinä pureudutaan tulkintoihin ja merkityksiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2028, s. 87–88.) Vaikka teemahaastattelussa haastattelut rakentuvat tiettyjen teemaan liittyvien kysymysten ja niistä saatujen vastausten ympärille, tarjoaa se parhaimmillaan mahdollisuuden myös aitoon keskusteluun. Tällöin aineisto ei jää sisällöltään pintapuoliseksi, vaikka tietty runko ja rakenne onkin lähtökohtana. (Vilka, 2021a, s. 76.)

Jo infokirjettä (LIITE 1.) lähettäessäni erittelin selkeästi sen, että etsin haastateltaviksi työelämässä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutuneita ja sen seurauksena uupuneita, täysi-ikäisiä henkilöitä. Muuta rajausta en haastateltavien suhteen asettanut. Toivoin saavani osallistujia joko kasvokkain tai etäyhteyksin tapahtuviin haastatteluihin. Haastateltavien maantieteellinen sijainti sekä Koronapandemian myötä voimassa olleet rajoitukset ja varotoimet määrittivät pitkälti haastattelujen käytännön järjestelyjä. Aiheen arkaluonteisuuden ja raskauden vuoksi haastateltavien toiveet järjestelyistä oli myös otettava tarkasti huomioon.

Loppujen lopuksi haastateltavia ilmoittautui kolme, maantieteelliseltä sijainniltaan ympäri Suomea. Ensimmäisen infokirjeen / haastattelukutsun myötä ilmoittautui yksi, ja loput kaksi sen jälkeen, kun kirje lähetettiin ryhmäsähköpostilla vielä toistamiseen. Haastateltavista jokainen ilmoittautui omalla nimellään, ja heistä jokainen antoi luvan haastattelujen äänittämiseen. Haastattelut tapahtuivat osin kasvotusten, osin haastateltujen toiveiden mukaisesti Teams -yhteydellä.

Opinnäytetyöni haastattelut kestivät haastateltavien kanssa ennalta sovitulla tavalla noin tunnin. Etukäteen sovittu kesto oli osalle haastateltavista tärkeä aiheen raskauden ja rajallisten voimavarojen vuoksi. Etäyhteydet hoidettiin siis Teams -yhteydellä, ja kasvatusten tapahtuneiden haastattelujen paikanvalinta tapahtui osallistujien ehdoilla ja määrittämänä. En tutkijana halunnut lähteä määrittämään omasta mielestäni sopivaa haastatteluympäristöä, koska ajattelin jokaisen haastateltavan itse parhaiten tietävän sen, millainen paikka tuntuu mielekkäältä ja turvalliselta. Haastatteluihin valmistauduin hankkimalla Diakin Oulun kampukselta nauhurin varaparistoineen sekä valmistelemalla tietokoneeni Word -ohjelman nauhoitus- ja litterointiohjelman käyttöön. Lisäksi käytin vielä puhelimeni nauhoitustoimintoa. Minulla oli mukana myös muistiinpanovälineet sekä etukäteen opiskeluryhmällä ja opinnäytetyötä ohjaavilla opettajilla testatut haastattelukysymykset. Nauhoitusten tallentumisen varmistaminen monen eri laitteen avulla osoittautui merkittävän tärkeäksi, sillä Word -ohjelman litterointi tulkitsevi monet sanat virheellisesti, jolloin oli tärkeää pystyä tarkistamaan sanat oikeiksi ja muuttamaan ne litteroituun tekstiin asianmukaisesti. Myös luotettavuuden kannalta tämä ratkaisu oli näin ollen tärkeä.

6.3 Tutkimusaineiston analysointi teemoittelun keinoin

Aineiston analysoinnilla rakennetaan tutkimuskysymyksiin vastaukset (Kananen, 2017, s. 68). Analyysimenetelmänä opinnäytetyössäni on yksi sisällönanalyysin muoto: teemoittelu. Teemoittelussa aineistosta rajataan olennaisia teemoja, piirteitä ja kokonaisuuksia, peilaten niitä tutkimuskysymyksiin (Eskola & Suoranta, 2008, s. 174–180). Sisällönanalyysin menetelmää käytettäessä tavoitteena on muodostaa tutkittavasta asiasta tiivistetty ja yleismuotoinen kuvaus johtopäätöksineen objektiivisen ja systemaattisen analysoinnin tuloksena. Analyysin tarkoituksena on poimia merkityksiä ja kokemuksen kautta muodostunutta ymmärrystä, ja kuvata sitä sanallisesti. Vilkka kuvaa sisällönanalyysia merkityskokonaisuuksia ja -suhteita etsivänä metodina, jonka tulokset esitetään sanallisessa muodossa olevina tulkintoina. Lähtökohtana analyysille on joko aineisto tai teoria, ja analyysissaan tutkija pyrkii löytämään kokonaisuudesta yhtenäisen punaisen langan. (Vilkka, 2021b, s. 163.) Analyysi linkittyy sekä ai-

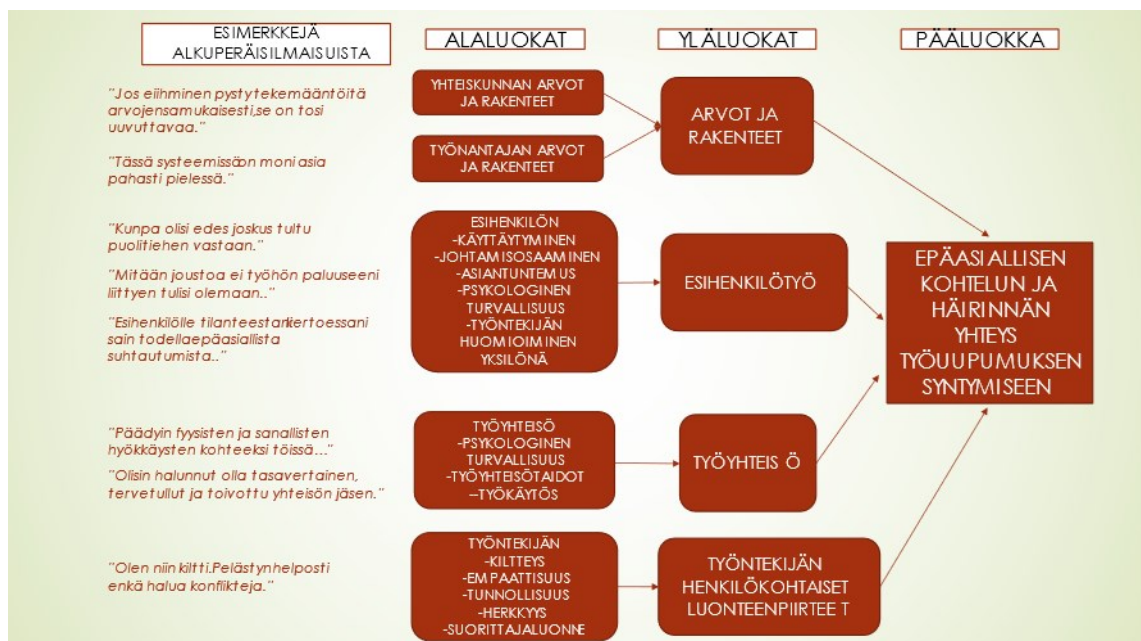
neiston keräämiseen että tutkijaan aineiston kerääjänä (Puusa & Juuti, 2020b, s. 143).

Teemoittelu on käytetty analyysimenetelmä laadullisessa tutkimuksessa, tutkittaessa esimerkiksi ihmisten kokemuksia, näkemyksiä ja mielipiteitä laadullisen datan kautta. Menetelmässä tutkija pyrkii löytämään aineistosta toistuvasti esiintyviä teemoja. Teemoittelu toteutetaan tavallisimmin prosessina, johon sisältyvät seuraavat vaiheet: aineistoon perehtyminen, koodaaminen, teemojen luonnosteleminen, tarkasteleminen, määrittäminen ja nimeäminen sekä kirjoittaminen. (Caulfield, 2019.)

Opinnäytetyöni aihe ja tutkimusmenetelmä ovat harkintani mukaan loogisena ja relevanttina taustana analyysimenetelmän valinnalle. Pyrin opinnäytetyössäni saamaan aineistosta esiin yhteenvedon työuupuneiden kokemuksista, näkemyksistä ja selviytymisestä, ja tutkin työyhteisössä tapahtuvan epäasiallisen kohtelun ja työuupumuksen välistä suhdetta ilmiönä. Lähestymistapani aineistoon on induktiivinen. Induktiivisessa lähestymistavassa aineistoa käsitellään ilman ennakkoluuloja tai oletettuja teemoja, ja saadun tiedon annetaan määrittää teemat (Caulfield, 2019).

Haastatteluun osallistui kolme vastaajaa, ja haastattelukysymyksiä oli yhdeksän. Litteroitua haastatteluaineistoa tuli 142 sivua (Calibri -fontti, fonttikoko 11 ja riviväli 1–1,5). Haastattelujen jälkeen kuuntelin aineiston läpi kertaalleen. Litterointi oli tapahtunut jo Word -ohjelman tekniikan avulla yhtäaikaaisesti haastattelutilanteessa, mutta varmistin vielä litteroidun tekstin oikeellisuuden kuuntelemalla nauhoitteet läpi samalla kun tarkastelin litteroitua tekstiä ja tein käsin tarvittavat korjaukset Word -ohjelman väärin tulkitsemien sanojen osalta. Kuuntelun ja korjausten jälkeen luin haastattelut läpi useaan kertaan. Lukukierroksilla aineistosta alkoi selkeytyä olennaisilta tuntuja, toistuvia sekä syystä tai toisesta muutoin merkittävilta vaikuttaneita asioita. Tässä kohtaa, aineiston ollessa sivumäärältään suuri, oli tärkeää pitää mielessä haastattelu- ja tutkimuskysymykset sekä opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteet. Koska täytesanoja oli paljon, karsin ne tässä vaiheessa pois korostamalla kokonaislauseita ja pelkistin aineistoa.

Järjestelin siis aineiston selkeämmäksi, siitä kuitenkin täytesanoja lukuun ottamatta mitään karsimatta, saadakseni siitä selkeämmän ja edellä mainituilta osilta pelkistetyimmän kuvan. Keskeisten teemojen alettua hahmottua loin niille omat värikoodinsa; esimerkiksi esihenkilön käyttäytymiseen, johtamisosaamiseen, asiantuntemukseen, psykologiseen turvallisuuteen ja työntekijöiden yksilöllisyyden huomioimiseen (alaluokat) liittyvät alkuperäisilmaisut koodasin tietyn värein ja muodostin niistä analyysin edetessä yläluokan Esihenkilötyö. Esihenkilötyö -yläluokka on yksi neljästä yläluokasta, jotka tiivistyvät pääluokaksi Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän yhteys työuupumuksen syntymiseen. (KUVIO 1.)

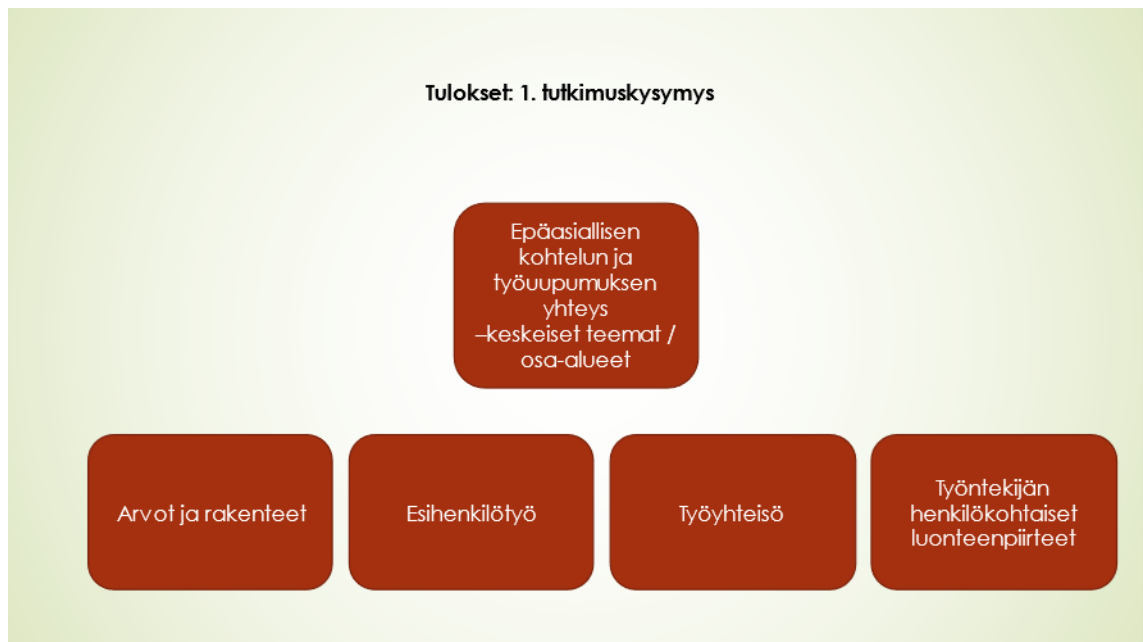


KUVIO 1. Esimerkki teemoittelusta

Tutkimustulokset tiivistyivät vaihe vaiheelta selkeämmiksi tutkimuskysymysten ympärille, joskin teemoja ja luokittelua tarkistin useaan otteeseen.

7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Haastatteluaineistosta nousi vahvimmin esille neljä kokonaisuutta, joihin vaikutti useimmin liittyvän epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuminen ja työuupumukseen altistuminen. Nuo kokonaisuudet ovat arvot ja rakenteet, esihenkilötyö, työyhteisö ja työntekijän henkilökohtaiset luonteenpiirteet. (KUVIO 2.)



KUVIO 2. Epäasialliseen kohteluun ja työuupumukseen useimmin liittyvät teemat / osa-alueet

Esimerkiksi psykologisen turvattomuuden käsite tuli esille sekä esihenkilötyötä että työyhteisön sisäisiä asioita kuvaavissa vastauksissa. Monet asiat luonnollisesti muutoinkin linkittyvät toisiinsa, mutta olen pyrkinyt kuvaamaan tuloksia mahdollisimman selkeästi ja yksinkertaistettuina. Esittelen tulokset aineistosta nousseiden teemojen mukaisesti ja liitän niihin lainauksia haastatteluista. Haastatelluille antamani lupauksen mukaisesti en ole koodannut lainauksia vastaaja-kohtaisesti ja olen muutoinkin häivyttänyt mahdollisen tunnistettavuuden, esimerkiksi murreilmaisut. Olen kuitenkin tutkijana huolehtinut siitä, että kaikkien vastaajien vastauksia on tuotu esille. Luvut 7.1–7.4 vastaavat ensimmäiseen

tutkimuskysymykseen, luku 7.5 toiseen tutkimuskysymykseen, ja luvussa 7.6 käsittelen kolmanteen tutkimuskysymykseen liittyviä vastauksia.

7.1 Arvot ja rakenteet epäasiallisen kohtelun taustalla

Tehokkuuden vaatimukset sekä työelämän muuttuminen yhä intensiivisemmäksi ja tiiviimmäksi vaikuttaa olevan se suuntaus, johon ollaan menossa yhä vahvemmin (Mattila-Holappa, 2021, s. 108). Haastatellut kuvasivat useissa yhteyksissä kokeneensa työssään arvoristiriitoja henkilökohtaisen arvomaailmansa ja niiden arvojen välillä, joista työnantajan luomat ja määrittämät rakenteet kertoivat. Osa haastatelluista näki asian vielä isommassa kontekstissa ja pohti yhteiskunnan rakenteita ja arvoja sen taustalla, millä tavoin työelämä nykypäivänä toimii. Vastauksissa kuului pohdintaa siitä, kuinka paljon työpaikoilla tapahtuvasta epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä johtuu jonkinlaisesta yleisestä huonovointisuudesta yhteiskunnassa ja työelämässä. Kysyttiin, onko työuupumuksessa kysymys epäterveestä suhtautumisesta terveeseen tilanteeseen vai terveestä suhtautumisesta epäterveeseen tilanteeseen. Vastauksista kävi ilmi huolta siitä, millä tavalla nykymaailman arvot vaikuttavat myös siihen, millaista kohtelua asiakkaat saavat. Haastatteluvastauksista tuli esille painava huoli siitä, kuinka raha tuntuu arvona menneen yhteiskunnassamme inhimillisyyden ohi. Sen katsottiin näkyvän sekä työnantajan suhtautumisessa asiakkaisiin että suhtautumisessa työntekijöihin. Työnantajien kirjoitettujen arvojen ja todellisuudessa toteutuvien arvojen välillä koettiin useissa vastauksissa ristiriitaa. Monissa vastauksissa tuli esille ajatus siitä, että mikäli työtä ei ole mahdollista tehdä omien arvojen mukaisesti, on se todella uuvuttavaa.

Kyllä yhteiskunta on sairas. Rakenteet, priorisointi, arvot. Tässä yhteiskunnassa on paljon asioita pielessä. Työpaikasta toiseen uuvutaan ja vastaan tulevat samat asiat. Systeemissä on huonovointisuutta.

7.2 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä esihenkilötyössä

Häirintää ja epäasiallista kohtelua on esimerkiksi työnjohto-oikeuden väärinkäyttäminen, uhkailu ja ilkeydet (Manka & Manka, 2016, s. 149; Rätty, 2017, s. 51). Esihenkilötyö ja tilanteet työyhteisöissä luonnollisestikin linkittyvät osin vahvasti toisiinsa. Vastauksissa kuvattiin negatiivisia työ- ja käyttäytymiskulttuureja työyhteisöissä, ja niissä ilmeni lukuisia negatiivisia kokemuksia siitä, mitä esihenkilöiden taholta työpaikoilla sallitaan ja myös toteutetaan. Huonon käytöksen salliminen tai esihenkilönä itse sillä tavalla toimiminen näkyi vastauksissa merkittävänä, samoin esihenkilöiden huono arjen työkentän tuntemus ja puutteet johtamisosaamisessa. Vaikeita tilanteita vähäteltiin esihenkilöiden tahoilta, ja ne saivat jatkaa pitkään. Myös esihenkilöiden osaltaan ylläpitämistä vaikenemisen kulttuureista sekä pelon ilmapiireistä mainittiin vastauksissa. Aineistosta käy ilmi kokemuksia esihenkilöiden taholta tapahtuneesta asiattomasta kielenkäytöstä, sopimattomista eleistä, fyysisen väkivallan uhasta sekä välinpitämättömyydestä työyhteisöissä vallitsevaa psykologista turvattomuutta kohtaan. Kuvattu käyttäytyminen ja sellaisen salliminen on vastoin Suomen työturvallisuuslakia, joka kieltää työelämässä tapahtuvan epäasiallisen käyttäytymisen eri muodot yksiselitteisesti (Kaunisto, 2021, s. 90, 93).

Esihenkilölle tilanteestani kertoessani sain todella epäasiallista suhtautumista. Epäasiallisesti käyttäytyviä ei laiteta kuriin, vaan silotellaan. Huonon käytöksen hiljainen hyväksyntä on nykyään tavallista esihenkilöiltä.

Yksilöllisten elämäntilanteiden huomiotta jättäminen uuvuttivat niin ikään ja aiheuttivat ongelmia suhteessa esihenkilöihin. Vastauksissa kuului kokemusta siitä, että esihenkilöillä ei aina ole riittävästi tietoa eikä osaamista työuupumuksen ja siihen johtaneiden tilanteiden käsittelemiseen ja oikeanlaiseen hoitamiseen. Ymmärrystä työntekijöiden yksilöllisen huomioimisen merkityksestä kokonaisuuteen ei esihenkilöillä koettu olleen. Haastatellut kokivat sen jääneen työelämässä vähäiseksi ja vastavuoroisuuden usein puuttuneen. Sen sijaan viesti siitä, kuinka työntekijän on taivuttava ja mukauduttava jopa äärirajoille asti, vaikuttaa olleen esihenkilöiden suunnalta vahva. Eräs haastatelluista kertoi eläneensä monin tavoin haastavassa tilanteessa perhe-elämän ja asumiskuvioiden

suhteen. Hän kertoi yrittäneensä ehdottaa erilaisia toteuttamiskelpoisia järjestelyjä tilanteen molemminpuoliseksi helpottamiseksi, mutta mikään ei ollut sopinut. Yhdelle haastatelluista oli puolestaan etukäteen ilmoitettu, ettei hänen työhön paluuseensa liittyen tulisi olemaan mitään joustoa.

7.3 Työyhteisön sisällä tapahtuva epäasiallinen kohtelu ja häirintä

Psykologinen turvallisuus on toimivan työyhteisön tärkein ominaisuus. Kokemus olemisesta osana omaa työyhteisöä pidettynä, hyväksyttynä ja tarvittuna, on ihmiselle tärkeää. Tällaisessa ympäristössä ei tarvitse pelätä avoimuutta ja aitona itsenä olemista. (Aro, 2018, s. 127.) Sekä yksilöt että yhteisöt tarvitsevat kykyä turvallisen ja toimivan yhteisöllisyyden rakentamiseen ja ylläpitämiseen. Se edellyttää omien tunteiden, ajatusten ja käyttäytymisen säätelykykyä. (Junttila, 2022, s. 12.)

Suomalaisessa työelämässä tuota turvallisuutta vaarantava käyttäytyminen on yleistä (Manka & Manka, 2016, s. 149). Vastauksissa esiintyi toistuvasti se, kuinka työyhteisöissä joutui tasapainottelemaan ja pelkäämään. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin saatettiin puuttua negatiivisesti ja rajoja rikottiin toistuvasti. Työyhteisöissä oli jakautumista, ja yhtä lailla saattoi kostautua oman epävarmuuden sanoittaminen tai avun pyytäminen kuin sekin, että yritti pitää puoliaan ja asettaa rajoja. Psykologinen turvattomuus kuului vastauksissa merkittävänä, ja työelämätaitojen vastaajat kokivat olevan monilla heikot. Toisaalta niitä ei koettu työpaikoilla vaadittavankaan, vaan joskus esihenkilöidenkin taholta kehoitettiin mukautumaan työyhteisössä ilmenevään epäasialliseen käytökseen. Vastaajien kokemuksen mukaan huono käytös on joillakin työpaikoilla sallittua ja se saattaa eskaloitua fyysisiksi ja sanallisiksi hyökkäyksiksi. Yhden haastatellun kokemuksissa hänen vastuuntuntoisuudestaan ja halustaan toimia oikein ja määräysten mukaisesti oli ollut seurauksena pilkkaamista ja vähättelyä. Hän oli saanut osakseen myös vihjailua siitä, että hän olisi yrittänyt laistaa töistä. Puuttuminen tilanteisiin oli haastatteluvastausten mukaan äärimmäisen vähäistä ja toteutuessaankin näennäistä, ja tilanteiden yksiselitteisesti sallittiin jatkua. Työyhteisöjen psykologiseen turvallisuuteen liittyviä asioita vastaajat kuvasivat ker-

tomalla sekä fyysisesti että psyykkisesti turvattomista työoloista ja kuvaamalla sitä, miltä tuntuu, kun joka päivä jännittää mennä töihin. Eräs vastaajista pohti: ”Töihin pitää olla kiva mennä eikä siellä pidä joutua olemaan varpaillaan.” Kipu arvostuksen puutteen kokemuksesta välittyi muun muassa yhden vastaajan kokemuksessa, jossa hän totesi: ”Ihmisen pitäisi voida tuntea olevansa arvokas ja arvostettu työyhteisössään.”

Sosiaalisina olentoina ihmiset tarvitsevat turvallisia yhteyksiä toisiinsa kasvaakseen, kehittyäkseen, oppiakseen, saadakseen kokemuksia onnistumisista ja vahvistaakseen hyvinvointia -sekä omaansa että ympärillään olevien. Psykologisesti turvallisessa ympäristössä on kaikilla lupa ja oikeus myös epäonnistumiseen sekä avoimeen kaikenlaisten asioiden käsittelemiseen ilman pelkoa ulossuljetuksi tulemisesta. Yhteisöistään ulossuljetut ihmiset voivat sulkeutua tai sairastua, heidän hyvinvointinsa voi vaarantua tai he voivat menettää kokemuksensa omasta merkityksellisyydestään. (Junntila, 2022, s. 11.) Vastauksissa kuului työyhteisöissä tapahtunut alistaminen, leimaaminen ja kyseenalaistaminen sekä kipu siitä, kun sellaisen kohteeksi joutui. Eräs vastaaja kiteytti kokemuksensa toteamalla: ”Olisin halunnut olla tasavertainen, tervetullut ja toivottu yhteisön jäsen.”

7.4 Epäasialliselle kohtelulle altistavat henkilökohtaiset luonteenpiirteet

Työuupumukselle ainakin jossain määrin altistaviksi piirteiksi on tunnistettu muun muassa innostuneisuus, vastuuntuntoisuus ja velvollisuudentuntoisuus (Aulankoski & Lundahl, 2018, s. 20).

Aineistosta nousi samansuuntaisia huomioita, tietyin lisäyksin. Henkilökohtaisista ominaisuuksista tai luonteenpiirteistä haastatellut kokivat potentiaalisiksi epäasialliselle kohtelulle ja työuupumukselle altistaviksi esimerkiksi tunnollisuuden, herkkyyden, kiltteyden, empaattisuuden ja suorittajaluonteen. Koettiin, että edellä mainittujen piirteiden vuoksi joutui helposti silmätikuksi ja toisaalta niiden vuoksi myös sinnittelyä ja yrittämistä tapahtui pitkään. Yksi vastaajista kuvasi omaa näkemystään muun muassa toteamalla: ”Tunnollinen, herkkä, empaatti-

nen, suorittaja, vastuullinen. Ne altistavat kiusaamiselle.” Toinen vastaaja puolestaan kertoi: ”Yritin olla ystävällinen ja kaikkia huomioiva. Se ärsytti valtavasti joitakin”.

7.5 Ehdotukset epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja poistamiseksi

Työuupumuksesta toipuminen vie kauan, ja ennaltaehkäisy olisi tärkeää. Työelämästä on tunnistettavissa selkeitä elementtejä, jotka vaarantavat työntekijöiden jaksamisen. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi se, ettei yksilöllisiä elämäntilanteita huomioida sekä se, ettei työmäärää eikä -aikaa rajata. (Drönman, 2021, s. 142–143.)

Vastaukset tarvittaviin toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun ja häirinnän lopettamiseksi noudattivat samaa linjaa kuin vastaukset siitä, mitkä osa-alueet haastatellut mielsivät keskeisiksi osa-alueiksi työuupumuksen ja epäasiallisen kohtelun ja häirinnän välisessä yhteydessä. Vastauksissakin esihenkilötyö nivoutui vahvasti yhteen työyhteisön kanssa, ja niiden yllä sateenvarjona kuuluivat arvot ja rakenteet. (KUVIO 3.)

Arvoihin ja rakenteisiin liittyviä muutosehdotuksia vastaajat kuvasivat esimerkiksi toteamalla: ”Työsuojelulain tarkoituksena on, että ne olosuhteet niillä työpaikoilla tehdään sellaisiksi, että siellä pystyy olemaan” ja ”Kaikessa pyörii tehokkuus ja tuottavuus -ajattelu. Inhimilliset arvot unohtuvat, ja kaikessa mennään raha edellä.” Vastauksissa peräänkuulutettiin yhteiskuntatasolla ja työelämässä käytävää arvokeskustelua ja sitä kautta muutosta rakenteisiin.

Esihenkilötyöhön ja työyhteisöihin liittyvät vastaukset linkittyvät vahvasti toisiinsa. Seuraavat lainaukset kuvaavat erityisesti esihenkilötyötä.

Johtamiskulttuureja on aika ymmärtää uudistaa. Dialoginen johtaminen. Uhkailemalla ja käskemällä johtaminen ei ole toimivaa eikä tätä päivää.

Esihenkilön pitäisi olla kiinnostunut pohtimaan yhdessä vaihtoehtoja ja asioiden järjestymistä parhain päin. Työntekijät pitäisi kohdata yksilöllisesti omine elämäntilanteineen ja voimavaroineen.

Vastauksissa korostuivat lisäksi esihenkilötyön osaamisen sekä käytännön työn tuntemisen merkitys sekä epäkohtiin puuttumisen tärkeys. Esihenkilöiden rooli esimerkiksi psykologisen turvallisuuden luojina on keskeinen. Heiltä peräänkuulutettiin rohkeutta, halua ja määrätietoisuutta epäasiallisen käytöksen poistamisessa työpaikoilta.

Työyhteisöihin liittyen vastauksissa tulivat vahvasti esille työyhteisötaidot sekä jokaisen velvollisuus hyvään työkäyttöön. Psykologisesti turvallisen ilmapiirin luomisesta ja ylläpitämisestä katsottiin jokaisella olevan vastuu. Inhimillisyyttä sekä hyväksyvää suhtautumista erilaisuuteen ja yksilöllisyyteen niin ikään peräänkuulutettiin vastauksissa.



KUVIO 3. Keskeiset toimenpide-ehdotukset epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseksi ja lopettamiseksi

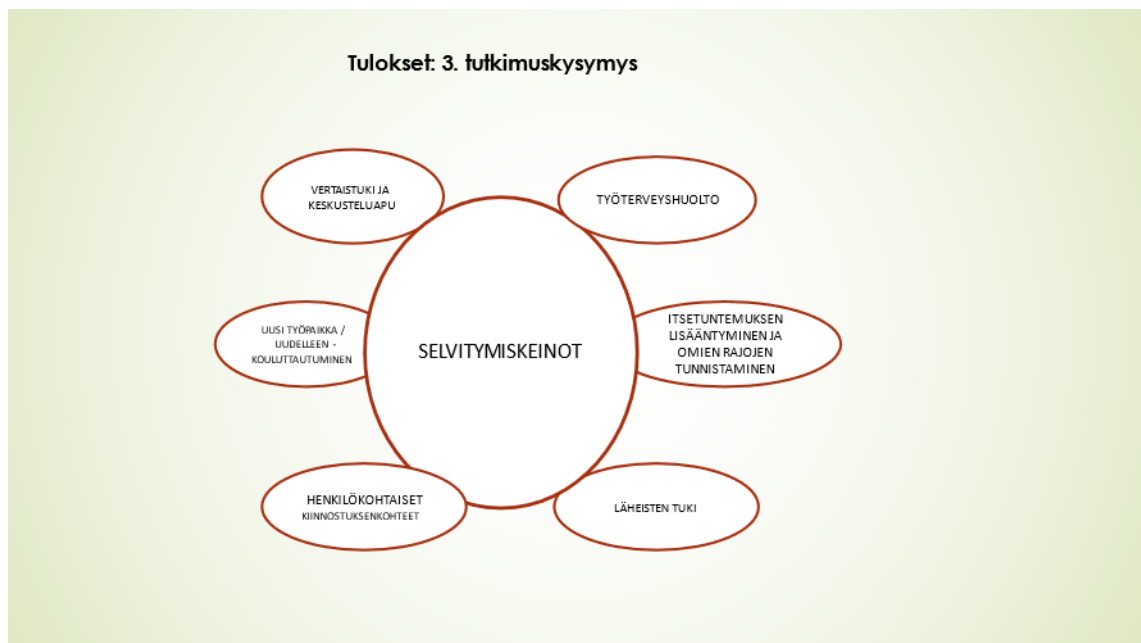
7.6 Työuupuneiden selviytymiskeinot

Työuupumuksesta selviäminen ja sen kesto on yksilöllistä. Työuupumus todetaan ja sairausloman tarve arvioidaan työterveyslääkärin toimesta. Arvioitavaksi tulevat esimerkiksi sairauspoissaolon aikainen yhteydenpito työpaikalle sekä työuupumukseen johtaneet tekijät työpaikalla. Tekijät tulisi tunnistaa ja varmistaa, että niihin tehdään tarvittaessa ja mahdollisuuksien mukaan muutoksia. Myös työhön palaamisen mahdollisuudet, keinot ja raamit tulee kartoittaa ja suunnitella, huomioiden työn ja koko työyhteisön kokonaisuus. Esihenkilö- ja johtamistyö ovat avainasemassa näissä asioissa, ja myös arvojen pohtiminen ja arvotyöskentely saattavat osoittautua ajankohtaisiksi (Mattila-Holappa, 2021, s. 103–107.)

Selviytymiskeinot (KUVIO 4) haastatelluilla olivat moninaiset. Selväksi kävi, että se mikä sopii yhdelle, ei välttämättä sovi toiselle. Esimerkiksi niin, että yhdelle oli tärkeää, että kivat työkaverit pitivät yhteyttä ja kertoivat työkuulumisia, kun taas toiselle oli ollut päivänselvää rajata kaikenlaiset työasiat pois työkaverien yhteydenpidosta. Työn uudelleenjärjestelyt eivät kenenkään haastatellun kohdalla olleet onnistuneet tai olleet lopulta toimineet, ja sen merkitys vastauksissa painui lopulta olemattomaksi. Itsetuntemuksen lisääntyminen ja omien rajojen tunnistaminen ja asettaminen muodostuivat tärkeiksi, samoin keskusteluavun ja vertaistuen merkitys. Esille tuli myös sellaisia kokemuksia, että selviytymistä ei ollut vuosienkaan päästä tapahtunut ja että jäljet tapahtuneesta ovat pysyviä. Perheen ja läheisten merkitys oli selviytymisessä keskeistä, ja mikäli edellä mainituilta tahoilta ei ollut tullut tukea, lohtua ja kannattelua, oli se jo osaltaan lisää traumatisoiva kokemus. Lisäksi yksittäisinä asioina haastatellut toivat esille muun muassa luonnon voimaannuttavan vaikutuksen, liikunnan harrastamisen ja käsitöiden tekemisen. Osa oli irtisanoutunut työstään loppujen lopuksi itse, osa oli päässyt työkokeiluun muualle ja sitä kautta pois entisestä työympäristöstä. Opiskelun merkitys tuli myös esille suurena ja merkityksellisenä asiana.

Opiskelu on ollut merkittävä juttu. Saa uuden tutkinnon, uskoo itseensä ja se saattaa auttaa taloudellisesti. Hain opiskelemaan kokonaan toista alaa, enkä ole kyennyt palaamaan vanhalle alalleni edes sijaistamaan.

Toimivan ja asiantuntevan työterveyshuollon merkitys nousi myös vahvana esille. Vastauksissa painotettiin myös sitä, ettei työuupuneen tulisi koskaan hätäisesti tai painostettuna irtisanoutua, vaan että työntekijällä on oikeus sairauslomaan ja avun saamiseen. Vertaistuen ja keskusteluavun merkitys nousi myös vastauksissa esille selkeästi, ja osa oli hakeutunut tai hakeutumassa psykoterapiaan kokemustensa vuoksi.



KUVIO 4. Selviytymiskeinot

7.7 Epäasiallisen kohtelun seuraukset yksilölle

Varsinaisten tutkimuskysymysten ohi menivät vastaukset epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutumisen ja työuupumuksen konkreettisista seurauksista yksilölle. Niitä kuvattiin vastauksissa kuitenkin niin paljon ja niin kattavasti, että en katso

eettisesti oikeaksi jättää niitä raportista kokonaan pois. Vastauksista käyvät ilmi ne monenlaiset vauriot ja seuraukset, mitä epäasiallisesta kohtelusta ja työuupumuksesta voi ihmiselle olla. Vaikutukset ulottuvat ihmisen itsensä lisäksi hänen läheisiinsä sekä työkyvyn mahdollisena pitkäaikaisena tai pysyvänä viejänä myös yhteiskuntaan. Osalle haastatelluista työuupumus oli ollut uusiutunut kokemus. Muun muassa seuraavissa lainauksissa kaksi haastatelluista kertoi seurauksista:

Minulle jäi pysyväksi sellainen kokemus, että minä en kykene työhöni. Vaikka olen aina tehnyt työni hyvin ja tunnollisesti, ja työni on minulle tosi merkityksellinen ja rakas.

Työstä toiseen uuvutaan. Ei se vaikuta, vaikka vaihtaa työpaikkaa. Aina tulee sama vastaan.

Myös Kirjavaisen (2021) tutkimuksen tuloksissa työuupumus kuvataan erittäin kokonaisvaltaiseksi ja yksityiseksi kokemukseksi, jonka vaikutukset ulottuvat koskettamaan myös läheisiä. Myös työuupumuksen uusiutumisen kokemus oli ollut osalla edellä mainitun tutkimuksenkin haastatelluista. (Kirjavainen, 2021, s. 54, 57–58.)

8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan päivitetysssä, vuoden 2023 HTK-ohjeessa hyvä tieteellinen käytäntö kiteytetään luotettavuuden, rehellisyyden, arvostuksen ja vastuunkannon teemojen ympärille (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 12). Laadullisen tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta arvioitaessa asioita on pohdittava monipuolisesti ja laaja-alaisesti. Luotettavuus käsitteenä kattaa toisiinsa linkittyvät pohdinnat luotettavuudesta, eettisyydestä ja uskottavuudesta. Eettisesti toimiva tutkija noudattaa edellä mainittuja periaatteita koko tutkimusprosessin läpi. Hän huolehtii myös siitä, että tutkimuksesta ei muodostu haittaa tai vahinkoa sen kohteille, vaan että se pyrkii aikaansaamaan heille hyvää. Uskottavuuteen panostava tutkija kuvaa tutkimaansa ilmiötä sillä tavoin,

että yleisö vakuuttuu asioiden ja kuvausten aitoudesta ja asianmukaisuudesta sekä tutkimuksen huolellisesta tekemisestä läpi prosessin. Luotettavuuteen panostava tutkija vakuuttaa yleisön ammatillisesta osaamisestaan tutkijana ja kuvaa tutkimuksen kulun läpinäkyvästi ja kokonaisvaltaisesti. (Puusa & Juuti, 2020b, 175.)

Luotettavuuden voidaan todeta toteutuneen silloin, kun tutkittava asia ja analysoitu tutkimusaineisto kohtaavat, eivätkä teorian muodostamiseen ole päässet vaikuttamaan satunnaisuudet eivätkä epäolennaisuudet. Luotettavuuden arviointi tapahtuu koko prosessia läpileikkaavasti. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa kaikki palautuu tutkijaan. Näin sen vuoksi, että kaikki tutkijan tekemät valinnat, tulkinnat, arvioinnit, rehellisyys, ratkaisut ja tavat ovat se, mikä johtaa tutkimuksen alkumetreiltä aikanaan tiettyyn lopputulokseen. Tutkijan on kyettävä selittämään ja perustelemaan valintansa sekä se polku, mikä on johtanut tiettyyn tutkimustulokseen. Laaja-alainen puolueettomuusnäkökulma on myös yksi luotettavuuden arvioinnin keskeinen elementti. Olennaisinta siinä on, että tutkija on tietoinen arvoistaan, asenteistaan ja näkemyksistään sekä niiden mahdollisista vaikutuksista tutkimukseen. Olennaista on myös se, että hän avaa nuo seikat läpinäkyviksi ja siten huolehtii myös tutkimuksen eettisyydestä. (Vilka, 2021b, s. 196–198.) Fenomenologisessa ajattelutavassa luotettavuuden takeena ei laadullisessa tutkimuksessa olekaan yleinen objektiivisuus, vaan se, että tehdyt havainnot tulkitaan ja edelleen avataan selkeästi (Huhtinen & Tuominen, 2021, s. 298).

Tutkimuksen hyödyllisyyttä voidaan pohtia tarkastelemalla sen uskottavuutta, analysoitavuutta ja läpinäkyvyyttä. Noista osa-alueista muodostuu kokonaisuus, jossa tarkasteltavaksi tulee esimerkiksi se, tuottaako tutkimus uutta tietoa. Lisäksi voidaan edelleen pohtia, että onko uusi tieto jollain tavalla hyödynnettävissä. (Roller & Lavrakas, 2015, s. 23.)

Luotettavuuden ja eettisyyden toteutumiseen olen kiinnittänyt huomiota opin- näytetyöni prosessin kaikissa eri vaiheissa. Haastattelukutsukirjeen (LIITE 2.) sanamuotoa muokkasin useaan kertaan, jotta se pitäisi sisällään kaiken olennaisen tiedon oppinätetyöstäni. Sain apua oppinätetyöryhmältäni sekä ohjaa-

vilta opettajilta. Haastattelukysymykset testasin niin ikään opinnäytetyöryhmällä ja ohjaavilla opettajilla hyvissä ajoin ennen haastattelujen toteuttamista. Olen pitänyt koko ajan huolta prosessin ja valintojen läpinäkyvyydestä, ja tarvittaessa palannut korjaamaan yksityiskohtia läpinäkyvyyden suhteen.

Opinnäytetyöni aihe oli haastateltaville varsin raskas ja kuluttava, ja sovimmekin etukäteen esimerkiksi siitä, että minä sitoudun pitämään huolta haastatteluajan pysymisestä tietyissä raameissa. Tämä sen vuoksi, etteivät kenenkään haastattelun voimavarat ylittyneet. Haastattelutilanteissa aiheen raskaus osalle haastatelluista kävi selkeästi ilmi, ja haastatteluajan rajaaminen etukäteen osoittautui hyväksi tavaksi turvata haastateltavan oleminen ja jaksaminen tilanteessa. Sovittu aika näyttäytyi niin ikään tulleen arvioiduksi oikein, eikä aika loppunut kesken minkään haastattelun kohdalla. Toimin myös haastatteltavan valinnassa täysin haastateltavien ehdoilla: osaa tapasin kasvotusten ja osaa Teams-yhteyksin.

Haastatteluaineiston asianmukainen säilytys ja suojaaminen sekä hävittäminen on tutkijan suunniteltava, toteutettava ja varmistettava asianmukaisesti (Tietosuojavaltuutetun toimisto, i.a.). Nauhoitin haastattelut kolmella eri laitteella ja tuhosin jokaisen nauhoitteen välittömästi litteroinnin jälkeen. Litteroidut tekstitiedostot tallensin ainoastaan omassa käytössäni olevalle tietokoneelle salasanojen taakse ilman mitään muita tunnisteita kuin haastattelun numero. Aineiston käyttämisen jälkeen poistin tiedostot pysyvästi. Aineiston analyysin edetessä muokkasin murrekieliset ilmaisut kirjakiellelle haastateltavien henkilöllisyyksien suojelemiseksi, kuten heille ennen haastatteluja kerroin tekeväni. Jotkin haastatteluvastauksissa annetut esimerkit olivat niin yksityiskohtaisia kuvauksia tapahtuneista tilanteista, että jätin ne raportista joko kokonaan pois, tai jätin tunnistettavat yksityiskohdat pois. Huomioin vastaajien toiveen myös siinä, etten koodannut raportissa lainauksia vastaajakohtaisesti. Olen kuitenkin raportissani huomionnut asian huolehtimalla siitä, että olen ottanut raporttiin lainauksia huolellisesti jokaiselta eri vastaajalta.

Kun puhutaan laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta, puhutaan muun muassa objektiivisuudesta, totuudellisuudesta, reliabiliteetista ja validiteetista. En-

simmäiset kaksi pitävät sisällään muun muassa kysymyksiä objektiivisuuden mahdollisuudesta tai mahdottomuudesta sekä totuuden luonteesta. Reliabiliteetti ja validiteetti -kysymyksiä puolestaan on kritisoitu enemmän määrälliseen tutkimukseen liittyvinä. Näin ollen laadulliseen tutkimukseen ei luotettavuuden osalta ole täysin selkeitä raamituksia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 158–161, 163.) Osaltaan luotettavuutta pystyy lähestymään selkeyttämällä juuri nimenomaisen tutkimuksen osalta tutkimuksen kohteen, tarkoituksen ja keston sekä omat sitoumukset tutkijana. Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät sekä raportointi on niin ikään perusteltava ja avattava. Tutkimuksen tiedonantajat sekä tutkijan oma suhde heihin tulee sekin avata, ja tutkijan on kyettävä perustelemaan tutkimuksensa luotettavuus ja eettinen korkeatasoisuus. Keskeisimpänä elementtinä laadullisen tutkimuksen luotettavuudessa onkin se, että tutkija käyttää riittävästi aikaa tutkimukseensa. Tarkka prosessin kuvaus sekä asiantuntija- ja tiedonantaja-arvioinnit ovat myös tärkeitä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 163–166.)

Oman opinnäytetyöprosessini tein parhaani mukaan läpinäkyvästi ja pidin tutkimuskysymykset koko ajan mielessäni. Olen taustoittanut aihevalintani kertomalla, että koska Suomessa työpaikoilla on niin paljon työuupumusta ja epäasiallista käyttäytymistä, on minussa herännyt mielenkiinto tutkia niiden liittymistä toisiinsa. Olen myös kertonut kiinnostukseni vahvistuneen sen myötä, että suomalaisen työuupumustutkimuksen tulokset ovat olleet osin erilaisia kuin omassa opinnäytetyössäni. Myös henkilökohtainen kokemushistoriani on osittain aihevalinnan taustalla, mistä johtuen olen tietoisesti huomionut esimerkiksi sen, että aineistosta on ollut välttämätöntä etäännyttää itsensä eri vaiheissa prosessia. Samalla huolehdin siitä, että aineisto oli tarkasti litteroitu ja että haastattelut olivat sitä kautta palautettavissa mieleen ajallisesta etäisyydestä huolimatta. Tämänkaltaiset valinnat pitkittivät prosessin kestoa, mutta tekivät siitä mielestäni vastuullisen.

Uupuneet ry. valikoitui yhteistyötahoksi, koska yhdistys oli minulle jossain määrin tuttu ja koska jäsenenä on nimenomaisesti työuupuneita. Yhdistys myös suhtautui opinnäytetyöni ideaan hyvin kannustavasti ja avuliaasti. Sain yhdistyksen hallituksen suostumuksella ja sen toimesta haastattelukutsukirjeen jäsenille

sähköpostitse, ilman että tietooni tuli kenenkään nimiä. Olen käyttänyt paljon aikaa haastateltavien suojan pohtimiseen. He saivat itse valita, pysyivätkö anonyymeina, ja kaikki haastattelumateriaali on ollut tietokoneellani nimettömänä, salasanoin suojattuina tiedostoina. Uupuneet ry:n kautta heidän jäsenilleen lähetetyssä kirjeessä kerroin opinnäytetyöni aiheen sekä tarkoituksen ja aikataulun. Kerroin myös alustavan toiveeni haastateltavien määrästä sekä sen, millaisia henkilöitä etsin haastateltaviksi. Kriteerinä oli ainoastaan se, että haastateltava on täysi-ikäinen henkilö ja uupunut työssään työyhteisössä tapahtuneen epäasiallisen kohtelun seurauksena. Kehotin ihmisiä olemaan tarvittaessa yhteydessä pohtiessaan halukkuuttaan osallistua haastatteluun. Haastateltavien löydyttyä kerroin vielä, että heillä on oikeus perua tai keskeyttää osallistumisensa tai kieltää antamansa aineiston käyttäminen tutkimuksessa missä tahansa vaiheessa tutkimusta. Kertasin myös tutkimuksen aiheen, tarkoituksen ja tavoitteen.

Olen raportissani perustellut aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät, ja olen tuonut mahdolliset muuttuneetkin suunnitelmat perusteluineen ja taustoineen nähtäville. Pohdin tarvittaessa avoimen kriittisestikin eri vaiheissa tekemiäni valintoja ja ajan antamisen välttämättömyyttä prosessin eri osille. Luotettavuuskysymyksessä koin haasteelliseksi pätevien ja yleistettävissä olevien tutkimustulosten saamisen haastateltavien määrän ollessa rajallinen. Kuitenkin laadullisessa tutkimuksessa se piirre on varsin tavallinen ja on vaan sanoitettava selkeästi. Samoin voi pohtia sitä, että miksi juuri kyseessä olleet haastatellut ilmoitautuivat mukaan, ja että olisivatko tulokset olleet vaikkapa täysin toisenlaiset eri haastateltavilla. Tässä aineistoissa on kuitenkin näkemykseni mukaan niin merkittävästi yhdenmukaisuutta eri puolilla Suomea asuvilla, erilaisilla työnantajilla työskentelevillä ihmisillä, että sitä on vaikeaa pitää sattumana.

Koska laadullisessa tutkimuksessa tiedonhankintakeinot ovat niin moninaiset, ja avoimuudeltaan ja vapaamuotoisuudeltaan monenkirjavat, korostuvat siinä eettisyyteen liittyvät kysymykset ja huomiot. Ne saattavat olla hyvinkin problemattisia ylipäättään etukäteen huomata, ja samoin voi olla hyvien tieteellisten käytäntöjen toteuttamisen kanssa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 147.) Tässä opinnäytetyössä yksi eettinen valinta oli aiheen valinta, ja toisena valintana oli tutkia

valittua aihetta laadullisena tutkimuksena. Epäasiallisen kohtelun seurauksena työuupumukseen sairastuneiden lukumäärää enemmän minua kiinnosti heidän kokemustensa sanoittaminen haastattelujen kautta, mikä puolestaan avaa jotain minusta tutkijana sekä tulokulmastani asioiden tarkastelemiseen. Koen eettiseksi valintani sen vuoksi, että olen sekä omakohtaisesti että tilastoista nähnyt, millaisia seurauksia epäasiallisella kohtelulla työelämässä voi olla. Tuollaiset tilanteet kuitataan usein jotenkin muutoin kuin kääntämällä katseet rehellisesti vallitsevaan tilanteeseen, puuttumalla asiaan ja tekemällä toimenpiteitä sen parantamiseksi. Työssään epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneet ihmiset saavat harvoin ääntään kuuluviin. Tämä opinnäytetyö pyrkii osaltaan vastaamaan siihen epäkohtaan ja pitämään ilmiötä esillä.

Tutkijan asema on laadullisessa tutkimuksessa aina keskeinen, ja se tarkoittaa tietynlaista valta-asemaa suhteessa haastateltaviin ja ylipäätään koko tutkimukseen. Tutkija tekee tutkimusprosessinsa eri vaiheissa ratkaisuja omien eettisten perusteidensa pohjalta, ja tutkimustulokset vastaavasti vaikuttavat tutkijan tekemiin eettisiin ratkaisuihin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 147.) Olen kiinnittänyt huomiota tapaan, jolla kirjoitan tutkimukseni kohteesta. Sekä tieteellisyyden että eettisyyden nimissä minun on ollut oltava tarkkana sekä siitä, miten tarkastelen asiaa, että siitä, kuinka tulkitson ja avaan asioita lukijalle. Ylipäätään omiin mahdollisiin käsityksiin ja asenteisiin on kyettävä suhtautumaan tutkivasti ja joustavin mielin.

Samankaltainen haaste oli haastattelukysymysten kanssa, ja samoin tutkimuskysymysten asettelua pohdin sekä itse että opettajien ja opiskelutovereiden avulla moneen kertaan. Viimeisen muokkauksen tein julkaisuseminaarin jälkeen, muuttaessani tutkimuskysymysten asettelun kahdesta kysymyksestä kolmeen kysymykseen. Olen ollut tarkka siitä, ettei oma tunneyhteyteni aiheeseen väritä mitään eikä vaikuta siihen, millä tavalla asiaa käsittelen prosessin eri vaiheissa. Haastateltavat olivat verbaalisuudeltaan ja tilanteiltaan keskenään erilaisia henkilöiltä, ja pyrin kiinnittämään tarkasti huomiota siihen, että se ei vaikuttanut aineiston analysointiin esimerkiksi niin, että laveammin aiheesta ker-toneiden henkilöiden vastausten osuus olisi jotenkin korostunut aineiston käsittelemisessä tai raportissa. Suoraan puheesta haastatteluhetkillä litteroitu teksti

ja nauhoitetut haastatteluaineistot osoittautuivat tärkeiksi toisiaan tukeviksi dokumentaatioiksi, joiden avulla muodostuneet mielikuvat ja mielleyhtymät selkeytyivät ja jäsentyivät. Litterointiohjelma ei myöskään tunnistanut kaikkia sanoja, jolloin oli tärkeää voida tarkistaa ne heti nauhoitteista.

Hyvässä tutkimuksessa eettinen kestävyys on läpileikkaavaa, kaikki prosessin eri vaiheissa tehdyt ratkaisut ovat harkittuja ja argumentaatio on laadukasta. Tutkijat huolehtivat tieteelliselle tiedolle asetettujen kriteerien täytymisestä kaikilta osin. He noudattavat hyvää tieteellistä käytäntöä ollen tutkimustyönsä kaikissa vaiheissa rehellisiä, tarkkoja, selkeitä, avoimia ja huolellisia, ja he huolehtivat lähteiden merkitsemisestä asianmukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 149–151.) Eettisyyden ja luotettavuuden tiedostamiseen ja harkitsemiseen on sitouduttava ja sitä on kuljetettava mukana läpi koko prosessin. Liikaa ei voi miettiä sitä, että toteutuvathan nuo asiat varmasti.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt luomaan käsitystä työpaikoilla tapahtuvasta epäasiallisesta kohtelusta ja sen linkittymisestä työuupumuksen syntymiseen. Olen hakenut vastauksia kysymyksiini haastateltujen mieltämistä yhteyksistä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutumisen ja työuupumuksen syntymisen välillä. Olen tuonut esille tietoa haastateltujen selviytymiskeinoista sekä heidän ajatuksistaan tarvittavista toimenpiteistä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kitkemiseksi pois työpaikoilta.

Epäasiallinen kohtelu ja häirintä työpaikoilla on suomalaisen työelämän iso epäkohta. Sen kustannukset sekä yhteiskunnalle että yksilölle ovat mittavat, ja ongelmaan on kiire löytää ratkaisuja. Raporttiin liittämistäni lainauksista on nähtävissä se moninainen inhimillinen kärsimys, joka ilmiöllä yksittäisille ihmisille on, ja samalla niistä ilmenevät sen vaikutukset ja seuraukset isommassa mittakaavassa.

Haastatteluaineistossa haastatellut kuvaavat monisanaisesti paitsi kokemuksiinsa, myös ideoitaan ilmiön tunnistamiseksi ja poiskitkemiseksi. Toisin kuin ehkä alkutilanteessa oletin, korostui esihenkilötyön osuus ilmiössä varsin voimakkaasti. Aineistossa oli syvällistä pohdintaa myös niistä arvoista, joiden pohjalta yhteiskunnassamme eletään ja työelämää rakennetaan. Vaikutusmahdollisuudet jälkimmäiseen ovat rajalliset ja nopeudeltaan hitaat, mutta näiden asioiden esiin nostaminen on ensiarvoisen tärkeää senkin osalta. Esihenkilötyötä ja johtamiskulttuureita sen sijaan on mahdollista kehittää ja tarvittavilta osin muuttaa niin, että vaikutukset näkyvät nopeammin. Suoraan haastatteluaineistosta nousi esiin lukuisia ajatuksia siitä, millaista esihenkilötyön tulisi olla, ja minkälaiset johtamistavat puolestaan vaikuttavat negatiivisesti työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvointiin. Vastaukset ensimmäiseen tutkimuskysymykseen olivat johdonmukaisia ja vahvasti linjassa keskenään, vaikka haastateltujen tilanteet ja kokemushistoriat sinällään poikkesivat toisistaan. Inhimillisille ja tietyllä tavalla pehmeämmille arvoille vaikuttaa olevan kaipaus ja perusteltu tarve.

Haastateltujen vastaukset siihen, millaisia toimenpiteitä tarvittaisiin epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän ennaltaehkäisyyn ja poistamiseen, pureutuivat nekin ensisijaisesti rakenteisiin ja arvoihin, esihenkilötyöhön sekä työyhteisöihin. Vastauksissa ilmeni myös jokaisen työntekijän oma henkilökohtainen vastuu käytöksestään työyhteisössä. Selviytymiskeinot osoittautuivat moninaisiksi, mikä tuntuu loogiselta jokaisen ihmisen ollessa omanlaisensa yksilöllinen kokonaisuus.

Toivottavaa olisi, että korjaavia palveluja tarvittaisiin jossain kohtaa vähemmän, ja vastaavasti olisi opittu luomaan epäasiallista kohtelua ehkäiseviä rakenteita. Koen opinnäytetyöni annin merkitykselliseksi sen tarjotessa ehdotuksia ja huomioita juuri epäasiallista kohtelua tai sen jatkumista ehkäiseviin keinoihin. Koen tärkeäksi ja eettiseksi myös ilmiön pitämisen esillä ja keskustelussa.

10 POHDINTA

Analyysivaiheessa huomasin haastattelukysymyksissä joitakin epäolennaisilta tuntuvia kysymyksiä, ja toisaalta olisin ehkä halunnut osata kysyä muutaman relevanttimman kysymyksen niiden sijasta. Tai asettaa kysymyksen jollakin tavalla toiseen muotoon. Myös tutkimuskysymysten kysymystenasettelua oli tarpeellista muokata, ja sen teinkin ohjaavien opettajieni sekä seminaariryhmän avustuksella. Niin ikään analyysivaiheessa havaitsin paljon vastauksia kysymykseen, jota en ollut sinällään esittänyt: kysymykseen epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutumisen seurauksista ja vaikutuksista sen kokeneille ihmisille. Vaikka nuo kokemukset eivät olleetkaan suoria vastauksia tutkimuskysymyksiini, koin ne niin tärkeiksi, että otin ne lyhyesti esille omana erillisenä osionaan. Tein tuollaisen ratkaisun sen vuoksi, että noiden vastausten kautta on mahdollista nostaa esille yksi erityisen inhimillinen osa tästä aiheesta. Huomasin lähteneeni tutkimaan itselleni henkilökohtaisestikin tärkeää aihetta samaan tapaan kuin pohdin suomalaisen työelämän tapaa etsiä ratkaisuja: liian kaukaa ja jollain tapaa väärästä suunnasta. Niin, että yksilöiden ja käytännön tason sijasta kysymyksenasettelussa rooliin nousikin enemmän yleisemmän tason lähestymisnäkökulma.

Opinnäytetyöni prosessi oli vaiherikas ja moninainen matka, joka välillä vei minut täysin mukanaan ja välillä edessä tuntui olevan vain ja ainoastaan umpikuja toisensa perään. Aihe oli haastatelluille kipeä ja elämää monin tavoin läpileikkaava, ja olen syvästi kiitollinen heille aikansa, kokemustensa ja tarinansa osien jakamisesta käyttöni. Kaikki järjestelyt haastattelujen toteuttamiseksi sujuivat yhteisymmärryksessä, ja haastateltavien aika-, paikka- ja tapavalinnat raamittivat järjestelyjä. Pidin tarkasti huolta luotettavuuden ja eettisyyden toteutumisesta läpi koko prosessin ajan. Olen kiitollinen myös Uupuneet ry:lle, joka suhtautui hyvin kannustavasti ja auttavaisesti opinnäytetyöhöni ja haastateltavien etsimiseen.

Olin aluksi varsin optimistinen haastateltavien löytymisen suhteen, koska tiesin työssään uupuneita olevan Suomessa paljon. En kuitenkaan ollut osannut tuol-

loin huomioida sitä kuinka invalidisoiva kokemus työuupumus voi olla, ja kuinka epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi joutuneen ihmisen voimavarat ja usko toisiin ihmisiin saattavat olla vaurioituneet. Arvostan sitä, että haastatellut altistivat itsensä ja voimavaran suostuessaan haastatteluihin, ja kuinka osamotiivina oli muiden samassa tilanteessa olleiden / olevien auttaminen. Koronapandemian vuoksi etäyhteyksien käyttäminen oli haastatteluajankohtana tullut tutuksi, mikä mahdollisti luontevat haastattelutilanteet myös Teamsissa toteutettuina. Haastatellut sanoittivat kokemuksiaan monipuolisesti ja kattavasti, mikä osaltaan helpotti minun työtäni monin tavoin.

Analysointivaiheessa haasteeksi muodostui aineiston rajaaminen tutkimuskysymysten ympärille, tietyin aiemmin mainitseminen poikkeuksin, sekä vastusten hahmottaminen juuri tutkimuskysymyksiin vastaaviksi. Menetelmävalintoihin olen tyytyväinen, ja olen kiitollinen ohjaaville opettajilleni aineistonanalyysimenetelmää koskevista neuvoista. Aikataulun venymisen arvelen hyvissä kohdin luontevasti etäännyttäneen minut aineistosta, jolloin analyysi pysyi selkeänä ja tuli avatuksi ymmärrettävästi. Objektiivisuuden merkitys kirkastui minulle vahvasti opinnäytetyöni prosessin aikana, samoin sen haasteellisuus. Samalla se haastoi havainnoimaan ylipäätään asioiden tarkastelutapoja ja -kulmia ja huomioimaan tilannesidonnaisuuksia ja resilienssiä asioiden subjektiivisen ja objektiivisen tarkastelun välillä. Ammatilliseen kasvuun peilaten tuo tuntuu tärkeältä oppimisprosessilta.

Alkuperäinen ajatukseni oli opinnäytetyössäni pureutua työyhteisön sisällä, työntekijöiden välillä, tapahtuvaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Haastatteluvastaukset osoittivatkin ongelman peilautuvan haastateltujen näkemysten ja kokemusten mukaan myös isompiin kokonaisuuksiin. Vaikka haastateltavien määrä oli opinnäytetyössäni suhteellisen pieni, olivat heidän näkemyksensä ja kokemuksensa hyvin yhdenmukaisia. He tulivat eri taustoista, ja heidän kokemuksensa olivat eri työnantajien palveluksesta, eri puolilta Suomea. Uskon tulosten sen vuoksi olevan merkittäviä.

Opinnäytetyöni teoriaosuutta ja tutkimustuloksia tarkastellessani nousee mieleeni kiinnostava havainto siitä, että ilmiöstä tiedetään Suomen työelämässä

paljon, mutta siihen ei ole tunnut osattavan reagoida tuloksetta. Onkohan ehkä niin, että ratkaisuja on lähdetty etsimään liian kaukaa ja väärästä suunnasta. Huomaan pohtivani, että on ehkä kuitenkin niin, että tärkeintä roolia näyttelee yksilöllinen ja yhteisöllinen tahto- ja vaatimustila tehdä työelämästä parempaa. Merkittävä muutos johtamisajattelussa olisi siinä tavassa, millä tehokkuutta ja tuottavuutta tarkastellaan. Myös tarkasteluaikajänteet ovat merkittävässä osassa: tavoitellaanko nopeita tuottoja ja tehokkuutta sillä hinnalla, että työntekijöiden hyvinvointi vaarantuu, vai hyväksytäänkö säästöjen syntyminen pidemmällä aikavälillä ja moninaisempia reittejä. Opinnäytetyöni tulokset erityisesti epäasiallisen kohtelun ja häirinnän poiskitkemisen osalta tarjoavat konkreettisia toimenpide-ehdotuksia asiaan reagoimiseksi työpaikoilla.

Mielestäni psykologisen turvallisuuden merkitys korostuu jokaisessa neljässä esille tulleessa osa-alueessa: arvoissa ja rakenteissa, esihenkilötyössä, työyhteisössä ja työntekijän henkilökohtaisissa luonteenpiirteissä. Sen vuoksi pidän sitä ehkäpä keskeisimpänä asiana pohtiessani yhteenvetoa opinnäytetyöni aiheistosta. Erityisesti kolmen jälkimmäisen osa-alueen kohdalla psykologista turvallisuutta on mahdollisuus rakentaa ja ylläpitää päivittäisessä arjessa - kohtaamisissa ja arkisissa tilanteissa. Psykologisen turvallisuuden kokemuksen ollessa toimivan työyhteisön tärkein elementti (Aro, 2018, s. 127) kytkeytyy se suoraan työhyvinvointiin.

Työterveyslaitoksen 9.3.2023 julkaistu seurantatutkimus kertoo suomalaisten kokemuksen työhyvinvoinnistaan heikentyneen edelleen, ja samalla työuupumusoireilu on lisääntynyt. Työpaikoilla voimavarojen ei koeta vahvistuneen, eikä työn imua koeta enää kuin kerran viikossa. Tutkimuksen mukaan varsinkin nuorten työhyvinvoinnin edistämiseksi kulmakiviä ovat arvostaminen, onnistumisten huomioiminen sekä yhteisöllisyyteen panostaminen. (Työterveyslaitos, i.a.). Nuo kaikki liittyvät vahvasti psykologiseen turvallisuuteen, ja opinnäytetyöni pohjalta yksi mahdollinen jatkotutkimuksen aihe voisikin olla esimerkiksi tutkimus siitä, mikä esihenkilöitä arveluttaa tai pelottaa epäasialliseen kohteluun puuttumisessa sellaista huomattaessaan.

LÄHTEET

- Aro, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Alma Talent.
- Aulankoski, S. & Lundahl, M. (2018). *Voimat takaisin. Tietoa ja dialogia työuupumuksesta*. Duodecim.
- Caulfield, J. (2019). *How to Do Thematic Analysis. Step-by-Step Guide & Examples*. Saatavilla 21.5.2023 <https://www.scribbr.com/methodology/thematic-analysis/>
- Drönman, T. (2021). Vaativat puurtajat ajautuvat helposti huonolle kehälle. Teoksessa A. Erkko, *Kun ilo katosi: miten jaksaisimme työelämässä paremmin* (s. 136–144)? Atena Kustannus Oy.
- Eskola, J. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 217–227). (5. uud., täyd. p.). PS-kustannus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. (8.p.). Vastapaino.
- Haarala, A. (2020). *Henkinen väkivalta ja kiusaaminen työpaikalla. Henkisen väkivallan ja kiusaamisen tutkiminen, siihen liittyvät taustatekijät sekä ajallinen muutos 2012–2016* [Pro gradu -tutkielma, Turun yliopisto]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020051435538>
- Huhtinen, A-M. & Tuominen, J. (2021). Fenomenologia. Ihmisten kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 296–307). Gaudeamus.
- Junttila, N. (2022). *Yksinäisyyden monet kasvot*. Tammi.
- Järvinen, P. (2017). *Menestyvän työyhteisön pelisäännöt*. Alma Talent.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kansanterveyslaitos. (2021). www.kela.fi/sairauspoissaolojentutkimus

- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. JAMK.
- Kaunisto, T-E. (2021). *Se ei johdu sinusta: vähättelyn historia työelämässä*. Avain.
- Kirjavainen, A. (2021). *Työssä uupuneiden sanoittamaa. Tarinoita työuupumuksesta* [Pro gradu -tutkielma, Itä-Suomen Yliopisto].
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20211369>
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 73–74). (5. uud., täyd. p.). PS-kustannus.
- Kojonen, L. (2021). ”Ihan koska vaan miä voin antaa amputoida mun jalan mieluummin, kun kärsii tästä.” *Eteläsuomalaisen luokanopettajan kokemus työuupumuksesta* [Pro gradu -tutkielma, Itä-Suomen Yliopisto]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20211580>
- Manka, M-L. (2021). Työpaikkojen voimavaratekijöitä tulisi vahvistaa. Teoksessa A. Erkko, *Kun ilo katosi: miten jaksaisimme työelämässä paremmin* (s. 146–151)? Atena Kustannus Oy.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. TalentumPro.
- Mattila-Holappa, P. (2021). Työuupumuksen jälkeen on muokattava työtä. Teoksessa A. Erkko, *Kun ilo katosi: miten jaksaisimme työelämässä paremmin* (s. 102–110)? Atena Kustannus Oy.
- Miller, J. & Glassner, B. (2016). The ”Inside” and the ”Outside”: Finding Realities in Interviewees. *Qualitative Research* (s. 51–66). (ed. by David Silverman). Sage.
- O’Donovan, R. & McAuliffe, E. (2020). A systematic review of factors that enable psychological safety in healthcare teams. *International Journal for Quality in Health Care*, 32(4), 240–250.
<https://doi.org/10.1093/intqhc/mzaa025>
- Pennonen, M. (2021). *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*. Duodecim.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020a). Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim), *Laadullisen tutkimuksen näkökulma ja menetelmät* (s. 9–19). Gaudeamus.

- Puusa, A. & Juuti, P. (2020b). Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulma ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020c). Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulma ja menetelmät* (s. 75–85). Gaudeamus.
- Rinne, N. (2021). *Rohkea organisaatio*. Alma.
- Roller, M.R. & Lavrakas, P.J. (2015). *Applied Qualitative Research Design: a Total Quality Framework Approach*. New York: Guilford Press.
- Rosenbaum, L. (2019). Cursed by Knowledge — Building a Culture of Psychological Safety. *The New England Journal of Medicine*, 380 (8), 786–790. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMms1813429>
- Rubin, H. & Rubin, I. (2012). *Qualitative interviewing. The Art of Hearing Data*. Sage.
- Räty, T. (2017). *Ristiriidoista ratkaisuihin. Työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen*. Työturvallisuuskeskus.
- Tietosuojavaltuutetun toimisto. (i.a.). *Tietosuoja*. Saatavilla 14.3.2022 <https://tietosuoja.fi/tietosuoja>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työterveyslaitos. (2023). *Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä*. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>
- Työturvallisuuskeskus. (2015). *Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla*. TTK.
- Työterveyslaitos. (2023). *Help-katsaus: Työelämän muutosnäkökymät*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-067-6>
- Työterveyslaitos. (i.a.). *Mitä on psykologinen turvallisuus?* Saatavilla 29.7.2022 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa/mita-psykologinen-turvallisuus>
- Työturvallisuuslaki. (2018). Edita.

Uupuneet ry. (i.a.). Saatavilla 2.12.2021 www.uupuneet.fi

Vilka, H. (2021a). *Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. PS-kustannus.

Vilka, H. (2021b). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.

LIITE 1. Haastattelukysymykset

Minkälaisia epäasiallisen kohtelun tilanteita olet henkilökohtaisesti kohdannut työyhteisössäsi?

Millä tavoin tilanteet vaikuttivat sinuun?

Kuinka kauan epäasiallinen kohtelu oli kestänyt siinä vaiheessa, kun tunnistit sen seurauksena syntyneen työuupumuksesi?

Miten toimit tunnistettuasi työuupumuksesi? (Esimerkiksi hait apua, kerroit asiasta jollekin tms.)

Miten ja millä tavoin työyhteisössä suhtauduttiin epäasialliseen kohteluun? Entä siihen, että sinulle oli sen seurauksena syntynyt työuupumus?

Minkälaisia asioita miellät keskeisiksi siinä, että epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutumisesi vei työuupumukseen?

Mikä / kuka / minkälaiset asiat sinua ovat eniten auttaneet työuupumuksessasi selviämisessä?

Millä tavoin olisit toivonut työuupumukseen johtaneisiin tilanteisiin puututtavan?

Onko jotain sellaista, mitä haluat vielä kertoa?

LIITE 2. Kutsu haastatteluun Uupuneet ry:n jäsenille

Hei

Olen Satu Rajavaara, opiskelen Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulussa sosionomi YAMK –tutkintoa. Teen opinnäytetyötä työuupumuksesta otsikolla Työuupumus työyhteisön sairautena -työuupumuksen syntyminen epäasiallisen kohtelun ja häirinnän seurauksena.

Opinnäytetyöni tutkii työuupumusta ja sen syntymistä, näkökulmanaan työyhteisön sisällä tapahtuva epäasiallinen kohtelu vaikutuksineen. Tutkin työuupumisen syntymistä ja seurauksia sen kohteeksi joutuneelle ihmiselle. Pyrin myös saamaan näkyville sitä, miten em. tavalla työuupuneet olisivat toivoneet tilanteeseen puututtavan.

Haastattelut on mahdollista toteuttaa kasvotusten tai esimerkiksi Teamsissa, tilanteen mukaan, ja ajankohta on huhti-toukokuu 2022. Haastatteluun voi osallistua anonymina, ja ainoana kriteerinä osallistumiseen on työuupuminen työyhteisössä tapahtuneen epäasiallisen kohtelun seurauksena. Pyydän saada äänittää haastattelut ja säilyttää nauhoitteet siihen saakka, että olen saanut siirrettyä ne kirjalliseen, ei-tunnistettavaan muotoon ja hyödynnettyä opinnäytetyöni raporttiin. Sen jälkeen tuhoan aineiston. Teen opinnäytetyöni yksin eikä kenenkään muulla ole pääsyä nauhoitteisiin.

Työuupuneiden henkilökohtaiset kokemukset ja näkemykset ovat keskiössä ja kullannarvoisia opinnäytetyössäni, ja olen kiitollinen Uupuneet ry:lle siitä, että he mahdollistavat tämän kirjeen lähettämisen kaikille teille. Jos sinusta tuntuu siltä, että voisit olla yksi haastateltavista, niin voit lähettää minulle sähköpostia osoitteeseen satu.rajavaara@student.diak.fi. Vastaan myös mielelläni mahdollisiin lisäkysymyksiin, joten ethän epäröi ottaa yhteyttä.

Ystävällisin terveisin,

Satu